

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# El diálogo social como vía hacia un trabajo doméstico decente: experiencia comparada y retos para su desarrollo en España\*

Laura CASANOVA MARTÍN\*\*

**RESUMEN:** Este estudio subraya la importancia de la negociación colectiva y el diálogo social para garantizar un trabajo decente en el sector del empleo del hogar. El caso de Italia, con una reconocida trayectoria de negociación colectiva en este ámbito, muestra avances y desafíos significativos para mejorar las condiciones laborales en el trabajo doméstico. Sin embargo, esta experiencia también evidencia que, por sí sola, la negociación colectiva no garantiza condiciones dignas; es necesario un diálogo tripartito que incluya políticas públicas interministeriales y la integración del trabajo doméstico en las políticas nacionales de cuidado. En España no existen asociaciones de familias empleadoras y el marco jurídico existente no permite una adecuada negociación colectiva en el sector, requiriéndose una intervención normativa para poder cumplir con el Convenio OIT n. 189.

**Palabras clave:** Negociación colectiva, diálogo social, trabajo doméstico, trabajo de cuidados, igualdad de trato, no discriminación, trabajo decente.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. La negociación colectiva y el diálogo social en el Convenio OIT n. 189. 2.1. La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. 2.2. Alcance y ámbito de aplicación: amplitud en la definición de trabajo doméstico y su dispar concreción a nivel nacional. 3. Negociación colectiva y trabajo doméstico en Italia. 3.1. Marco jurídico aplicable. 3.2. Regulación convencional. 3.2.1. Algunos apuntes sobre el modelo de negociación colectiva italiano. 3.2.2. Constitución y evolución de la negociación colectiva en el sector del empleo doméstico. 3.3. Contribución de la negociación colectiva al trabajo doméstico decente y limitaciones. 3.3.1. Mejora de las condiciones laborales, transparencia y creación de órganos bipartitos de seguimiento y apoyo. 3.3.2. Formalización de las relaciones laborales. 3.3.3. Limitaciones de la negociación colectiva. 4. Negociación colectiva y trabajo doméstico en España. 4.1. El RD 1620/2011 y la ratificación del Convenio n. 189. 4.2. Intentos (fallidos) y retos persistentes para la negociación colectiva en el sector del trabajo doméstico. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

---

\* Este trabajo se ha desarrollado en el marco de la ayuda para la formación de doctores PRE2022-102281 (Convocatoria 2022), financiada por el Ministerio de Ciencia e Innovación y por el FSE+ y vinculada al Proyecto PID2021-124045NB-C32.

\*\* Personal Investigador en Formación (FPI), Universidad de La Laguna (España).



## Social Dialogue as a Pathway to Decent Domestic Work: Comparative Experience and Challenges for Its Development in Spain

---

**ABSTRACT:** This study highlights the importance of collective bargaining and social dialogue in ensuring decent work in the domestic employment sector. Italy's experience, with a strong tradition of collective bargaining in this field, demonstrates both significant advances and challenges in improving labour conditions in domestic work. However, this experience also shows that collective bargaining alone does not guarantee decent conditions; a tripartite dialogue that includes cross-ministerial public policies and the integration of domestic work into national care policies is essential. In Spain, there are no associations of employer families, and the existing legal framework does not allow for adequate collective bargaining in this sector, making regulatory intervention necessary to comply with ILO Convention No. 189.

*Key Words:* Collective bargaining, social dialogue, domestic work, care work, equal treatment, non discrimination, decent work.

## 1. Introducción

El trabajo doméstico se ha convertido en un sector clave de actividad, no sólo en relación con el reto demográfico y la crisis de los cuidados, sino también –aunque más indirectamente– con la emergencia de nuevos modelos productivos derivados de la globalización, el cambio climático y las transiciones justas y equitativas. Esta vinculación se ha evidenciado en la [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#) de 2019, señalando la importancia de invertir, fortalecer y dignificar la economía de los cuidados para lograr la igualdad real de género en el trabajo, el trabajo decente y un crecimiento económico integrador y sostenible, destacando el papel esencial que para ello desarrolla el diálogo social<sup>1</sup>.

El trabajo de cuidados, por tanto, se vuelve el hilo conductor que fundamenta la relevancia y centralidad del empleo doméstico para el sostenimiento de nuestras sociedades y modelos económicos en transformación. Y es que no puede hablarse de trabajo doméstico, sin referirse a los cuidados, y viceversa. Ahora bien, es preciso recordar que la prestación remunerada de cuidados puede adoptar distintas formas, es decir, puede desarrollarse por cuenta propia o por cuenta ajena, a través de empresas especializadas o directamente para los empleadores/usuarios o sus familiares (titulares del hogar familiar). Si bien todas estas relaciones laborales estarían incluidas en la economía del cuidado, pudiendo englobarse bajo el término “servicios personales y domésticos”<sup>2</sup>, el último supuesto es el único que tendría cabida en el empleo del hogar propiamente dicho<sup>3</sup>.

Pero antes de adentrarnos en las particularidades de esta relación laboral especial y el papel que tiene –o debería tener– el diálogo social y la negociación colectiva, es fundamental establecer el contexto global, y nacional, de crisis de cuidados en el que nos encontramos, dado que presenta una oportunidad para involucrar a los poderes públicos en la dignificación de este sector de actividad y permite, a la vez, visibilizar las distintas dimensiones que confluyen en la creciente demanda de trabajo de cuidados. A grandes rasgos, cuando hablamos de “crisis de los cuidados”

---

<sup>1</sup> OIT, [El trabajo decente y la economía del cuidado. Informe VI](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 112ª reunión, 2024, p. 6.

<sup>2</sup> Esta terminología está ya bastante extendida en el seno de la Unión Europea, aglutinando de manera amplia y objetiva todo trabajo doméstico y de cuidados, con independencia de que la parte empleadora sea una persona física o jurídica.

<sup>3</sup> Estrictamente de conformidad con el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, a pesar de que, como se verá más adelante, las definiciones internacionales sean más amplias.

nos referimos al desequilibrio existente entre la demanda de servicios de cuidado y atención a la dependencia y la oferta de mano de obra cualificada.

No obstante, se trata de un fenómeno social mucho más complejo, cuyas causas revelan un importante eje de género al que es importante prestar atención. Históricamente, la organización social de los cuidados se ha construido sobre la división sexual del trabajo, que atribuye exclusivamente a las mujeres las tareas domésticas y de reproducción social, desarrolladas a puerta cerrada en el hogar familiar, sin remuneración, ni reconocimiento de su valor para el mantenimiento del sistema productivo capitalista<sup>4</sup>. Con la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se generó un vacío en la asunción de las responsabilidades familiares y de cuidados, que se ha ido agravando con el paso de las generaciones y las transformaciones de los modelos de familia nuclear, la inexistencia o insuficiencia de sistemas universales e integrales de protección social y atención a la dependencia, la escasez de cuidadores y cuidadoras profesionales y, por supuesto, el constante aumento de las necesidades de cuidado de la mano del envejecimiento de la población y el aumento de la esperanza de vida<sup>5</sup>.

Los efectos de esta crisis se han vivido con mayor intensidad en aquellos países con modelos de cuidados más “familistas”, como son los del Sur de Europa (España e Italia, entre otros), caracterizados por no contar con sistemas públicos robustos y depender sobremanera de las redes familiares o, en su defecto, de la contratación de personal especializado para cubrir las necesidades domésticas y de cuidados<sup>6</sup>. En ambos casos, la familia sigue siendo el agente responsable de proveer estos cuidados y el domicilio, el lugar preferente, ya se trate de cuidados de larga duración o de otras labores relacionadas con el mantenimiento del hogar y la atención a las infancias. De ahí la importancia que tiene el trabajo doméstico, especialmente en estos Estados de Europa del Sur, en los que tiende a haber una elevada proporción de trabajadoras directamente contratadas por los hogares<sup>7</sup>. Otro elemento significativo de esta región europea es la mayor presencia de mujeres migrantes entre el personal doméstico, especialmente

---

<sup>4</sup> F. MUNTANÉ ISART, *¿Crisis demográfica o crisis de cuidados?*, en *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, 2023, n. 160, pp. 60 y 61.

<sup>5</sup> OIT, *De la crisis mundial de los cuidados a unos cuidados de calidad en el hogar: argumentos para incluir a los trabajadores domésticos en las políticas de cuidados y garantizar sus derechos laborales*, Nota de Políticas OIT, 2024, p. 4 ss.

<sup>6</sup> E. MINGIONE, D. BENASSI, *El modelo de bienestar en la Europa del Sur y la lucha contra la pobreza y la exclusión social*, en *Panorama Social*, 2019, n. 29, p. 13 ss.

<sup>7</sup> OIT, *De la crisis mundial de los cuidados a unos cuidados de calidad en el hogar: argumentos para incluir a los trabajadores domésticos en las políticas de cuidados y garantizar sus derechos laborales*, cit.

en España y en Italia<sup>8</sup>.

Se trata de un sector en el que las migraciones internacionales son clave, especialmente en relación con los cuidados de larga duración. La demanda sigue creciendo, pero también la escasez de personal, al no ser una profesión atractiva, en gran medida debido a la precarización y devaluación social ampliamente extendida. Por ello, en línea con la Estrategia Europea de Cuidados, desde la Unión Europea (UE) se insiste en la necesidad de dignificar el trabajo de cuidados, establecer unas condiciones laborales justas, invertir en la profesionalización y estudiar posibles vías de migración legal específicas para potenciales cuidadoras de larga duración<sup>9</sup>.

En este contexto de transformación demográfica y de escasez de fuerza de trabajo, el Marco de las 5R para un trabajo de cuidados decente deviene fundamental. Diseñado específicamente para el trabajo de cuidados (remunerado y no remunerado) e incorporando una perspectiva de género transversal (e interseccional, cabría añadir) y un enfoque basado en los Derechos Humanos, propone líneas de actuación prioritarias que abarquen no sólo políticas laborales y de protección social, sino también migratorias, macroeconómicas y de cuidados<sup>10</sup>. El objetivo último es reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado, recompensar el trabajo remunerado (más trabajo y mejores condiciones) y fomentar la representación, garantizando el diálogo social y la negociación colectiva para todas las personas trabajadoras de los cuidados.

Sin duda, resulta plenamente aplicable al trabajo doméstico, debiendo reconocerse su relevancia en el ámbito de la prestación de cuidados en los hogares (tanto directos, como indirectos) e incluirlo en las políticas nacionales de cuidados, a la par que asegurar el disfrute efectivo de los derechos laborales y de protección social y la participación de los representantes de las trabajadoras y de los empleadores domésticos, en su caso, en los procesos de diálogo social y negociación colectiva<sup>11</sup>.

Este trabajo se centra en esta última línea de actuación, es decir, en la importancia que tiene el diálogo social y la negociación colectiva para mejorar las condiciones laborales y paliar los déficits de trabajo decente existentes de manera generalizada en el sector del empleo del hogar. El

---

<sup>8</sup> JARROW INSIGHTS, *2024 Personal & Household Services Employment Monitor. Towards a sustainable and equitable future for care and help at home*, 2024, p. 10.

<sup>9</sup> Vid. [Recomendación del Consejo de 8 de diciembre de 2022 sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles](#) (2022/C 476/01).

<sup>10</sup> OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, 2019, p. 291 ss.

<sup>11</sup> OIT, *De la crisis mundial de los cuidados a unos cuidados de calidad en el hogar: argumentos para incluir a los trabajadores domésticos en las políticas de cuidados y garantizar sus derechos laborales*, cit.



punto de partida es la frecuente exclusión de estas trabajadoras, especialmente las migrantes, del ejercicio de su derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Esta exclusión puede ser también indirecta, derivada de la ausencia de contraparte, dado que existen muy pocas asociaciones de empleadores domésticos legitimadas para negociar. En cualquier caso, no cabe duda de que el diálogo social y la negociación colectiva son la “piedra angular” del trabajo decente para las personas trabajadoras de la economía de los cuidados, especialmente las del sector doméstico<sup>12</sup>.

En primer lugar, se estudiará el marco jurídico internacional que regula los estándares mínimos para un trabajo doméstico decente, esto es, el Convenio OIT n. 189 y su Recomendación n. 201, específicamente en relación con el derecho a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. En segundo lugar, se analizará el impacto que ha tenido la negociación colectiva en este sector de actividad en Italia, al tratarse de un país vecino que cuenta ya con una reconocida trayectoria en este ámbito y, como ya se ha visto, una similar organización social del cuidado. En tercer lugar, se pasará a nuestro ordenamiento jurídico, partiendo de la experiencia comparada anterior y valorando las limitaciones y potencialidades existentes en nuestro país tras la ratificación del Convenio n. 189. Finalmente, se hará un análisis comparativo y se expondrán unas conclusiones que recogerán los principales aprendizajes extrapolables a la situación del trabajo doméstico en España.

## **2. La negociación colectiva y el diálogo social en el Convenio OIT n. 189**

### **2.1. La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva**

El Convenio n. 189 se adoptó por la Conferencia General de la OIT el 16 de junio de 2011, en Ginebra. Tal y como su denominación indica, se trata de un Convenio específicamente centrado en el sector del trabajo doméstico. Su importancia radica no sólo en las previsiones y garantías que contempla, aspirando a lograr un trabajo decente para todas las personas

---

<sup>12</sup> Así se estableció expresamente por parte de los representantes de la Unión Europea en la [\*Discusión sobre el Estudio General Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas\*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 110ª reunión, 2022, p. 7 ss.



empleadas del hogar, sino (y en relación con el tema que nos ocupa) en el hecho de que se haya alcanzado en el marco del diálogo social tripartito.

En efecto, es de sobra conocida la estructura orgánica de la OIT y su pilar fundamental, el tripartismo o principio de representación tripartita, que implica la participación en el proceso legislativo no sólo de representantes públicos de cada Estado miembro, sino también de representantes de los trabajadores y de los empleadores. La adopción del Convenio n. 189 se convierte, por ello, en un hito histórico y en un claro precedente de que las particularidades inherentes al trabajo doméstico no impiden per se la posibilidad de alcanzar acuerdos en el seno de la negociación colectiva o el diálogo social.

Ahora bien, lo anterior no obsta a que se trate de un convenio de mínimos, es decir, con cierto grado de abstracción y generalidad. Establece una cobertura universal, pero permite luego a los Estados miembros introducir los ajustes necesarios derivados de su idiosincrasia jurídica<sup>13</sup>. De hecho, esta generalidad es un rasgo propio de los convenios de la OIT, fruto del conflicto de intereses entre las partes intervinientes y la encomiable y difícil tarea de alcanzar acuerdos efectivos<sup>14</sup>.

En el caso concreto del trabajo doméstico, conviene resaltar que una de las principales metas que persigue el Convenio n. 189 es la equiparación de derechos de las personas trabajadoras del hogar con respecto al resto de personas trabajadoras por cuenta ajena. El problema no es la falta de cobertura de los instrumentos internacionales existentes, sino la inaplicación de facto o la exclusión expresa de este colectivo de trabajadoras de las normas laborales y de protección social nacionales, haciendo necesaria la adopción de un convenio con medidas específicas para el sector orientadas a garantizar su inclusión<sup>15</sup>.

Por eso, en el preámbulo y a lo largo del articulado del Convenio n. 189, se resalta la importancia del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, la relevancia de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) y la obligación de todos los Estados miembros de respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, encabezados por la libertad de asociación y la libertad sindical y el

---

<sup>13</sup> C. HOB DEN, *Alterar el curso de una historia de exclusión gracias a la legislación internacional del trabajo*, en N. PONS-VIGNON (dir.), *Existe una alternativa. Políticas económicas y estrategias laborales más allá de la corriente dominante*, OIT, 2011, pp. 137-142.

<sup>14</sup> M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, M. ÁLVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, 2022, p. 240.

<sup>15</sup> OIT, *Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Informe IV (1)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, 2010, p. 114 ss.

reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva<sup>16</sup>. Concurren en este ámbito, por tanto, las previsiones incluidas en el Convenio n. 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), y el Convenio n. 154, sobre negociación colectiva (1981), así como lo desarrollado por las Recomendaciones n. 91, sobre los contratos colectivos (1951), y n. 163, sobre la negociación colectiva (1981). Se trata, en fin, de «asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente» (art. 6, Convenio n. 189), teniendo en cuenta la situación de especial vulnerabilidad en la que muchas se encuentran por la intersección del género y de la situación migratoria.

Así las cosas, el Convenio n. 189, consciente de las dificultades inherentes al sector del empleo del hogar para el desarrollo de los derechos colectivos, enfatiza la importancia de que los Estados garanticen y promuevan el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva y la libertad de asociación y constitución de sindicatos y asociaciones empresariales específicas (art. 3.3). En la Recomendación n. 201, se insiste en este punto, indicando a los Estados que, para cumplir con el Convenio n. 189, deben identificar y suprimir las restricciones legislativas u administrativas que pudieran existir para la libre constitución y afiliación de organizaciones de trabajadores domésticos (§ 2), así como adoptar medidas destinadas a fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales, para que puedan defender efectivamente los intereses de sus miembros, aunque siempre debiendo garantizar su independencia y su autonomía (*idem*). De todo ello se deduce que el mero reconocimiento formal de estos derechos es insuficiente, siendo necesario ir un paso más allá para promover y fortalecer el establecimiento de estas relaciones colectivas que, al no regirse por la lógica capitalista industrial, de otra forma pueden no producirse<sup>17</sup>. De ahí la relevancia de hablar conjuntamente de diálogo social (tripartito) y de negociación colectiva (bipartita) que, como se irá viendo a continuación, deben operar conjuntamente y de manera complementaria para poder

---

<sup>16</sup> Obligación que opera por la pertenencia a la OIT y la consecuente aceptación de su Constitución, con independencia de la ratificación o no de los convenios específicos. *Cfr.* M.E. CASAS BAAMONDE, *Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 2020, n. 147; [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento](#) de 1998.

<sup>17</sup> Tanto la OIT, como la UE, han configurado líneas de actuación específicas para fomentar la investigación en torno al diálogo social y la negociación colectiva en este sector, contribuyendo también al establecimiento de redes internacionales, en cuyo ámbito las grandes federaciones de sindicatos (EFFAT, UNI-Europa) y de asociaciones de empleadores domésticos (EFFE, EFSI) de este sector ya llevan contribuyendo al diálogo social desde hace años.

verdaderamente avanzar hacia el trabajo decente en el ámbito del trabajo doméstico y de cuidados.

## 2.2. Alcance y ámbito de aplicación: amplitud en la definición de trabajo doméstico y su dispar concreción a nivel nacional

Un aspecto esencial para la determinación de los sujetos legitimados y de la unidad de negociación en el caso del trabajo doméstico es, precisamente, contar con una definición clara y precisa de las funciones o tareas que constituyen el objeto de la relación laboral. A su vez, resulta imprescindible para delimitar el sector de actividad y los sujetos que intervienen, al solaparse con otros ámbitos regulados por su normativa específica, como en el caso español es el Sistema Nacional de Atención a la Dependencia, en el que intermedian directamente los poderes públicos.

El Convenio n. 189, dada su vocación de universalidad, no profundiza en esta cuestión, estableciendo llanamente que será trabajo doméstico «el realizado en un hogar u hogares o para los mismos» (art. 1). Se trata de una conceptualización amplia e indeterminada, cuyo elemento definitorio es exclusivamente el locativo (el hogar). Además, no limita las actividades a las efectivamente llevadas a cabo a puerta cerrada e incluye cualquier trabajo que se realice *para* los hogares, ya sea para uno o para varios, dentro o fuera (como llevar a los niños al colegio, o hacer de chófer), directamente o a través de intermediarios.

En cuanto a los sujetos, el Convenio n. 189 establece que serán trabajadores domésticos toda persona que realice trabajo doméstico en el marco de una relación laboral, excluyéndose los trabajos ocasionales o esporádicos que no sean una «ocupación profesional» (art. 1). Nada específica en relación con la parte empleadora, pudiendo ser una persona física o jurídica.

Serán los Estados miembros los que deberán prestar una atención específica al establecimiento de las definiciones legales en el marco de las regulaciones normativas especiales que, en su caso, operen. Esta legislación deberá garantizar la claridad en la terminología jurídica empleada, en las definiciones y en el alcance, no sólo en aras del principio de seguridad jurídica, sino también de la garantía, protección y tutela efectiva de los derechos de las trabajadoras de hogar<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> OIT, *Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores clave en la economía del cuidado de personas. Informe III (Parte B)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 110ª reunión, 2022, p. 245.

Tanto Italia<sup>19</sup> como España<sup>20</sup> han ratificado el Convenio n. 189 y cuentan con leyes específicas que toman en consideración las particularidades inherentes al trabajo doméstico y establecen un régimen jurídico especial. Sin embargo, como se verá más adelante, estas leyes no introducen definiciones pormenorizadas de las tareas y funciones que constituyen el trabajo de hogar, sino que, de manera similar al Convenio n. 189, son amplias, delimitando el sector de actividad casi exclusivamente por los elementos constitutivos: locativo (hogar familiar), subjetivo (el empleador es una persona física) y objetivo (tareas o funciones vinculadas con el mantenimiento o el funcionamiento del hogar familiar).

En general, la negociación colectiva desempeña un papel primordial en relación con la concreción y el desarrollo de las definiciones, la clasificación profesional de las personas trabajadoras y las condiciones de trabajo. Todos estos aspectos son esenciales para un trabajo decente, por lo que su importancia y necesidad debe enfatizarse en relación con el empleo doméstico. Pero, además, los agentes sociales también pueden desempeñar otras funciones fundamentales y complementarias de carácter socioeconómico, de apoyo y de asistencia a las familias empleadoras, de recopilación de datos del sector o de sensibilización y formación específicas.

### 3. Negociación colectiva y trabajo doméstico en Italia

#### 3.1. Marco jurídico aplicable

En Italia, el empleo de hogar tuvo su primera regulación diferenciada en el Código Civil Italiano de 1942 (CC)<sup>21</sup>. Dentro del Libro Quinto (*Del lavoro*) y el Título IV (*Del lavoro subordinato in particolari rapporti*) se le dedica un capítulo específico compuesto por siete artículos (arts. 2240-2246). Ya el art. 2239 CC, que establece las reglas generales aplicables a las relaciones laborales del Título IV, apuntaba la especialidad inherente a estos sectores en los que no interviene una empresa al uso. Partiendo de esta especialidad, el art. 2068 CC excluía expresamente el trabajo doméstico del ámbito de la negociación colectiva. Sin embargo, este último precepto fue declarado inconstitucional por la sentencia del Tribunal Constitucional 9 abril 1969,

---

<sup>19</sup> Italia fue uno de los primeros Estados en ratificar el Convenio n. 189, el 22 de enero de 2013.

<sup>20</sup> España ratificó el Convenio n. 189 muy recientemente, el 28 de febrero de 2023.

<sup>21</sup> [Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262, Approvazione del testo del Codice civile](#). Vid. S. TALINI, M. MASI, *Il contratto di lavoro domestico, lavoratori comunitari ed extracomunitari*, EPC Editoria Professionale, 1995, pp. 9-10.

n. 68, argumentando la consideración de los trabajadores domésticos como una categoría profesional a la que «no puede negarse el recurso a la autonomía colectiva», a pesar de la inexistencia de convenios colectivos específicos para el sector y de las dificultades objetivas para su formación (FD 3).

La referida sentencia se apoyaba, en parte, en la aprobación de la [\*Legge 2 aprile 1958, n. 339, Per la tutela del rapporto di lavoro domestico\*](#), una ley especial que profundiza en las cuestiones abordadas por el CC y regula otras no contempladas (contratación, trabajadores menores de edad, tiempo de trabajo, etc.). El Tribunal Constitucional afirmó su constitucionalidad con base en la existencia de necesidades específicas y de intereses propios dignos de protección de un sector que, «aunque tendencialmente orientado a constituir también objeto de la autonomía colectiva, ha sido en los hechos descuidado [...], o desatendido»<sup>22</sup>. La legitimidad de una regulación específica de la relación laboral del trabajo doméstico se apoya en sus elementos constitutivos y en su propia naturaleza. En palabras del Tribunal Constitucional,

No hay duda de que la relación laboral doméstica, por su naturaleza particular, se diferencia, tanto en relación con el objeto como con los sujetos involucrados, de cualquier otra relación laboral: de hecho, no se presta en favor de una empresa que, en la mayoría de los casos, tiene un sistema de trabajo organizado de manera múltiple y diferenciada, con posibilidad de cambio o sustitución de sujetos, sino en favor de un núcleo familiar pequeño y homogéneo; por lo tanto, está destinado a desarrollarse en el ámbito de la vida privada diaria de una convivencia limitada<sup>23</sup>.

No obstante, la *Legge n. 339/1958* se aplica únicamente a las relaciones de trabajo que se presten de forma «continua y prevalente» durante, al menos, 4 horas diarias para el mismo empleador por una remuneración en metálico o en especie (art. 1). Cuando la prestación laboral tiene una duración menor, se rige por lo establecido en el Código Civil y por las demás normas de carácter general que resulten de aplicación<sup>24</sup>.

---

<sup>22</sup> Sentencia de la Tribunal Constitucional 16 julio 1968, n. 101, FD 2.

<sup>23</sup> Sentencia de la Tribunal Constitucional 23 diciembre 1987, n. 585, FD 2.

<sup>24</sup> S. TALINI, M. MASI, *op. cit.* Particularmente, en materia de salarios, el trabajo doméstico está sujeto al control judicial directamente derivado del art. 36 de la Constitución Italiana, por lo que, aun quedando fuera del ámbito de aplicación de la *Legge n. 339/1958* y de lo que establece en materia de determinación de los salarios mínimos; el salario que perciban estas personas trabajadoras “ocasionales” habrá de ser justa y proporcional a la cantidad y calidad de su trabajo.

De conformidad con la *Legge n. 339/1958*, serán personas trabajadoras del servicio doméstico las que trabajen en cualquier puesto de trabajo que contribuya al funcionamiento de la vida familiar, ya sea cualificado o no (*idem*). El elemento definitorio esencial es, en este caso, el objetivo: las funciones o tareas que contribuyan al funcionamiento de la vida familiar. El Tribunal de Casación ha establecido que serán todas aquellas que «atañen a las necesidades de la vida familiar, al cuidado del hogar y de la persona»<sup>25</sup>. Y, además, debe tratarse de una relación por cuenta ajena<sup>26</sup>.

Con respecto a la figura del empleador, la norma únicamente establece que la contratación de personal doméstico ha de ser directa, prohibiéndose las actividades de intermediación, a excepción de la colocación por los entes debidamente autorizados (art. 2). Sin embargo, la jurisprudencia ha ido acotando la figura del empleador doméstico, quien, como ya se ha visto, no será una empresa, sino una persona física de una comunidad familiar o parafamiliar. Por un lado, la naturaleza familiar implicará una convivencia estable y continuada bajo el mismo techo de las personas que la integran, la ausencia de ánimo de lucro, la existencia de necesidades materiales compartidas (como el alojamiento o la manutención) y la concurrencia de los principios de apoyo mutuo y de solidaridad afectiva<sup>27</sup>. Por otro, el carácter parafamiliar requiere también una convivencia permanente y estable, gastos compartidos y la ausencia de ánimo de lucro, pero se vincula más con comunidades de carácter religioso (como conventos o seminarios) o de asistencia social (como casas-familia para personas con discapacidad y sus familiares, centros de rehabilitación, etc.)<sup>28</sup>.

Así las cosas, los elementos definitorios de la relación laboral especial del trabajo doméstico en Italia serían los siguientes: ha de ser por cuenta ajena, enfocado en el funcionamiento de la vida familiar (elemento objetivo), desarrollado en un entorno de convivencia privada familiar o parafamiliar (elemento locativo) y en el que la parte empleadora sea una persona física sin ánimo de lucro (elemento subjetivo).

Por último, conviene destacar especialmente la referencia expresa que

---

<sup>25</sup> [Sentencia del Tribunal de Casación 30 agosto 2018, n. 21446](#). *Vid.* también R. STAIANO, [Lavoro domestico. Assunzione, gestione e cessazione del rapporto](#), TeleConsul, 2020, p. 4 ss.

<sup>26</sup> La jurisprudencia ya ha establecido que «cuando la prestación del trabajo doméstico se caracteriza por la discrecionalidad del trabajador a la hora de determinar cuándo realiza la actividad y su duración relativa, faltan las condiciones previas de una relación laboral subordinada» (Tribunal de Magistrados de Pietrasanta 9 mayo 1986). *Vid.* S. TALINI, M. MASI, *op. cit.*, p. 13.

<sup>27</sup> R. STAIANO, *op. cit.*

<sup>28</sup> *Idem*. Es importante tener en cuenta que las comunidades de vecinos no se entienden incluidas, por lo que las labores de mantenimiento de espacios comunes no se clasificarían como trabajo doméstico. Para saber más, *vid.* S. TALINI, M. MASI, *op. cit.*

hace la *Legge n. 339/1958* a las “asociaciones sindicales de categoría” (arts. 11 y 12) y a las “asociaciones representativas de las familias” (art. 11), ya que contribuyó a la derogación del art. 2068 CC y abrió paso a la constitución de una mesa de diálogo para la negociación y firma del primer *Contratto collettivo nazionale di lavoro domestico* (CCNLD) en 1974<sup>29</sup>. Como se verá a continuación, la negociación colectiva viene a completar el esquema de fuentes normativas aplicables a la relación laboral especial del empleo doméstico, robusteciéndose con el paso de los años y ampliando y complementando las previsiones y garantías legales<sup>30</sup>.

## 3.2. Regulación convencional

### 3.2.1. Algunos apuntes sobre el modelo de negociación colectiva italiano

Antes de pasar a estudiar la constitución y evolución de la negociación colectiva específicamente en el ámbito del trabajo doméstico, es fundamental hacer unos breves apuntes, sin ánimo de exhaustividad, sobre el marco normativo general en el que se encuadra. El art. 39 de la Constitución Italiana prevé la libertad sindical y la autonomía colectiva, estableciendo que «los sindicatos, una vez registrados, tendrán personalidad jurídica» y que «representados unitariamente en proporción al número de sus afiliados, podrán celebrar convenios laborales colectivos con eficacia obligatoria para todos los que pertenezcan a los sectores a los que se refiera el convenio». A pesar de contemplarse de manera expresa la eficacia general de los convenios colectivos, no se ha producido el desarrollo legislativo exigido por la norma para el establecimiento del procedimiento de registro, la única exigencia para la adquisición de personalidad jurídica de los sindicatos<sup>31</sup>. Ante el temor de injerencia estatal, las organizaciones sindicales italianas optaron desde los inicios por rechazar la inscripción pública, situación que se ha sostenido hasta la actualidad y ante la que el legislador se ha mantenido al margen, por lo que se constituyen como organizaciones

<sup>29</sup> M. SEIFFARTH, *La negociación colectiva en el trabajo doméstico y su contribución a la regularización y la formalización en Italia*, en *Revista Internacional del Trabajo*, 2023, n. 3.

<sup>30</sup> R. SARTORI, *Promesse mancate e attese deluse. Spunti di riflessione su lavoro domestico e diritti in Italia*, en A. VERROCCHIO, E. VEZZOSI (eds.), *Il lavoro cambia*, Edizioni Università di Trieste, 2013, p. 74.

<sup>31</sup> A. ARUFE VARELA, X.M. CARRIL VÁZQUEZ, J. MARTÍNEZ GIRÓN, I. VIZCAÍNO RAMOS, *O dereito de negociación colectiva no traballo doméstico. Un estudo comparado con Alemaña, Francia, Italia, Portugal e co Reino Unido*, Consello Galego de Relacións Laborais, 2024, p. 66.



sin personalidad jurídica, aunque con plena capacidad negocial, siempre y cuando sean reconocidos voluntariamente por la contraparte empresarial (principio de reconocimiento mutuo)<sup>32</sup>.

La principal consecuencia de lo anterior es que la eficacia general de los convenios prevista constitucionalmente deviene ineficaz<sup>33</sup>, pasando a considerarse como contratos de Derecho privado con una eficacia limitada basada en el principio de doble afiliación: únicamente será aplicable a las empresas afiliadas a las asociaciones empresariales firmantes y a las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos firmantes<sup>34</sup>. Ahora bien, a pesar de ser este el criterio mayoritario aplicado por la jurisprudencia, los propios interlocutores sociales, a través de acuerdos interprofesionales, han ido estableciendo reglas formales aplicables a los procesos de negociación colectiva sectorial (como la mayor representatividad, las fórmulas para obtenerla o la eficacia general de algunos convenios sectoriales).

Destaca el *Testo Unico sulla Rappresentanza*, firmado en Roma el 10 de enero de 2014 por la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) y la Unione Italiana del Lavoro (UIL), por la parte trabajadora, y por la Confederazione generale dell'industria italiana (Confindustria), por la parte empresarial. En su Parte Tercera, titulada *Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale*, se aborda la eficacia del convenio colectivo sectorial por excelencia, el Convenio Colectivo Nacional de Trabajo, apuntando que tendrá eficacia general –y será exigible y vinculante para las partes–, siempre y cuando haya sido suscritos por sindicatos que ostenten, al menos, el 50% + 1 de representatividad en el sector, previa consulta con las personas trabajadoras y aprobación por mayoría simple.

En este contexto, la autorregulación convencional ha ido avanzando progresivamente, en gran medida como respuesta a la fragmentación de las organizaciones de representación, tanto de las personas trabajadoras como de las empresas, y a la multiplicación y el solapamiento de convenios de distintos ámbitos y eficacia<sup>35</sup>. Por todo ello, la medición de la representatividad, las sucesivas crisis que en este ámbito se han ido sucediendo y sus consecuencias son temas esenciales para el estudio de las relaciones colectivas italianas<sup>36</sup>. Como veremos, estos fenómenos son

---

<sup>32</sup> J. CRUZ VILLALÓN (dir.), *La negociación colectiva en Europa. Una perspectiva transversal*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, p. 192.

<sup>33</sup> *Ibidem*, p. 183.

<sup>34</sup> A. ARUFE VARELA, X.M. CARRIL VÁZQUEZ, J. MARTÍNEZ GIRÓN, I. VIZCAÍNO RAMOS, *op. cit.*

<sup>35</sup> J. CRUZ VILLALÓN (dir.), *op. cit.*, pp. 194 y 254.

<sup>36</sup> *Vid.* M. FORLIVESI, [La misurazione della rappresentatività delle associazioni sindacali: funzioni.](#)

también apreciables en el sector del trabajo doméstico.

### 3.2.2. Constitución y evolución de la negociación colectiva en el sector del empleo doméstico

Hasta la derogación del art. 2068 CC, no existían en Italia convenios colectivos para el sector del trabajo doméstico, ni asociaciones de empleadores domésticos. El colectivo de trabajadoras domésticas fue el primero en organizarse en 1946 con la creación de ACLI-Colf<sup>37</sup>, si bien por diferencias ideológicas y religiosas, una parte terminó por escindirse y fundó Federcolf, el único sindicato integrado exclusivamente por trabajadoras de hogar y de los cuidados hasta nuestros días<sup>38</sup>. A través de sus secciones de comercio, turismo y servicios, las principales federaciones sindicales italianas también han participado desde el principio en la negociación colectiva en este sector de actividad: Filcams-CGIL, Fisascat-CISL y UILTuCs<sup>39</sup>.

Por la parte empleadora, la primera organización de familias empleadoras fue Nuova Collaborazione, creada en 1969 de la mano de Nicoletta Rossi di Montelera con el firme objetivo de entablar negociaciones para la firma del primer convenio colectivo del sector<sup>40</sup>. A pesar de que jurídicamente no se exigían mayores requisitos para participar en la negociación colectiva, Nuova Collaborazione incorporó a otras asociaciones e inició campañas regulares para captar a nuevos miembros y mejorar su representatividad a escala nacional<sup>41</sup>. En 1996, Nuova Collaborazione y otras asociaciones (Assindatcolf, ADLD y ADIC) constituyeron la Federazione Italiana dei Datori di Lavoro Domestico (FIDALDO), que ha participado en las negociaciones de los sucesivos CCNLD desde entonces<sup>42</sup>. Finalmente, en 1995 se fundó la Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico DOMINA, que se ha convertido en una de las más influyentes a nivel nacional y, además, cuenta con un [Observatorio Nacional](#) específicamente orientado a la recopilación

---

*problemi, metodi*, Università di Bologna Alma Mater Studiorum, 2017.

<sup>37</sup> Las Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani (ACLI) venían haciendo incidencia política desde la década de 1940 para proteger los derechos de las trabajadoras domésticas, por lo que se presentó como una plataforma clave para su auto-organización.

<sup>38</sup> M. SEIFFARTH, *op. cit.*, p. 552.

<sup>39</sup> *Idem.*

<sup>40</sup> M. DE LUCA, *Il ruolo delle organizzazioni datoriali del settore del lavoro domestico in Italia*, OIL, 2020, p. 29.

<sup>41</sup> M. SEIFFARTH, *op. cit.*, p. 553.

<sup>42</sup> *Idem.*

de datos estadísticos sobre el sector y a la realización de estudios de investigación e informes periódicos sobre la situación del trabajo doméstico en Italia y Europa. Es importante tener presente que, a diferencia de los sindicatos, las asociaciones de familias empleadoras han ido cambiando a lo largo del tiempo, a la par que han ido surgiendo nuevas de ámbitos inferiores.

Pues bien, como ya se ha adelantado, el primer CCNLD se firmó en 1974 y, aunque los contenidos eran muy similares a las previsiones de la *Legge n. 339/1958*, el CCNLD era aplicable a todas las personas trabajadoras del hogar, independientemente del número de horas trabajadas, siempre que el contrato estuviera cubierto por una de los interlocutores firmantes y la persona trabajadora estuviera dada de alta en la Seguridad Social. A medida que se ha ido renegociando, los nuevos CCNLD han conservado los aspectos más esenciales de la regulación, aunque profundizando en la clasificación de las personas trabajadoras, incluyendo expresamente a los cuidadores y estableciendo nuevas categorías de trabajo profesional. El último CCNLD suscrito por los principales interlocutores sociales es del año 2020<sup>43</sup>, con una vigencia inicial hasta finales de 2022, prorrogada hasta la firma del nuevo convenio<sup>44</sup>. Las negociaciones se han visto estancadas en torno al reconocimiento de los derechos derivados de la protección de la maternidad y el acceso de las trabajadoras a las prestaciones correspondientes, un tema polémico en este sector de actividad y cuyo abordaje por la negociación colectiva se ha ido posponiendo hasta la actualidad<sup>45</sup>.

---

<sup>43</sup> Es importante tener en cuenta que, debido a la ya referida fragmentación de organizaciones representativas, se han firmado otros muchos convenios específicos para el trabajo doméstico por parte de organizaciones más pequeñas. Algunos ampliando garantías, pero otros incluso estableciendo salarios más bajos. Aquí se ha optado por centrarnos en los CCNLD firmados por las organizaciones más significativas a nivel estatal a las que ya se ha hecho referencia. *Vid.* M. SEIFFARTH, *op. cit.*, y A. ARUFE VARELA, X.M. CARRIL VÁZQUEZ, J. MARTÍNEZ GIRÓN, I. VIZCAÍNO RAMOS, *op. cit.*

<sup>44</sup> De conformidad con el Acuerdo integrativo de fecha 28 de septiembre de 2020, el CCNLD se entiende automáticamente renovado por un período de tres años. *Vid.* R. STAIANO, *op. cit.*, p. 16.

<sup>45</sup> M. SEIFFARTH, *op. cit.*, p. 564.

### 3.3. Contribución de la negociación colectiva al trabajo doméstico decente y limitaciones

#### 3.3.1. Mejora de las condiciones laborales, transparencia y creación de órganos bipartitos de seguimiento y apoyo

La primera gran contribución de la negociación colectiva al trabajo doméstico decente es, sin duda, la concreción de las condiciones laborales y la ampliación del marco jurídico protector de este sector de personas trabajadoras. Como ya se ha señalado, la *Legge n. 339/1958* no deja de ser una ley amplia que establece unos estándares mínimos, pero deja otros ámbitos sin abordar. Nos centraremos en dos aspectos puntuales que llaman la atención de la regulación convencional italiana y que se consideran especialmente relevantes para el trabajo decente. El primero de ellos es la clasificación profesional, bastante exhaustiva, que clasifica por niveles a las personas trabajadoras de hogar y cuidados y recoge en detalle todas las tareas y funciones incluidas en cada nivel. Evidentemente, esta aproximación resulta llamativa por tratarse del sector de empleo del hogar, que se caracteriza por estar invisibilizado y devaluado. Pues bien, los CCNLD y, en concreto, el de 2020<sup>46</sup>, establece en su art. 9 la clasificación profesional del sector, dividido en cuatro niveles (A-D), cada uno con dos parámetros salariales distintos. Se distribuyen las categorías en función del nivel de responsabilidad, de formación exigida y del tipo de tareas, incluyéndose todas aquellas relacionadas con el funcionamiento o mantenimiento del hogar, dentro y fuera, incluso el trabajo de cuidados en todas sus modalidades. El término “asistentes familiares” (*assistenti familiari*) engloba tanto a trabajadoras domésticas multifuncionales (*colf*), como a niñeras y a trabajadoras de los cuidados (*badanti*)<sup>47</sup>. Sin duda, se trata de una concepción de trabajo doméstico (y de cuidados) muy amplia y que permite, en la práctica, concretar la relación laboral de que se trate de manera clara y transparente.

El segundo aspecto concreto que destacar es la creación de órganos bipartitos o bilaterales, compuestos paritariamente por representantes de la parte empleadora y trabajadora, con diversos fines y reconocidos por los poderes públicos<sup>48</sup>. [EBINCOLF](#) (art. 48 CCNLD) es un ente nacional que cuenta con un observatorio encargado de recabar datos estadísticos y realizar estudios concretos sobre la situación del sector, las necesidades de

---

<sup>46</sup> Véase la [versión multilingüe](#).

<sup>47</sup> M. SEIFFARTH, *op. cit.*, p. 556.

<sup>48</sup> M. DE LUCA, *op. cit.*, p. 36.

formación y el nivel de aplicación y cobertura del convenio. Además, se centra en promover la cualificación profesional y en ofrecer formaciones y certificaciones específicas para el sector, una vertiente fundamental para la dignificación y revalorización del trabajo doméstico y de cuidados, amparadas por un permiso retribuido establecido en el CCNLD para que las personas trabajadoras puedan asistir a estas formaciones, conocerse entre sí y establecer redes de apoyo. CAS.SA.COLF (art. 50 CCNLD) es un organismo, similar a una mutua, orientado a proporcionar asistencia y protección social y sanitaria complementaria tanto a personas trabajadoras, como empleadoras. Las prestaciones se financian con las contribuciones obligatorias previstas en el CCNLD, a modo de cotización. Las personas trabajadoras del hogar están excluidas de muchas prestaciones sociales públicas, tales como la prestación por incapacidad temporal, por lo que la labor de esta entidad deviene fundamental, más teniendo en cuenta que también ofrece apoyo a la parte empleadora.

### 3.3.2. Formalización de las relaciones laborales

Uno de los principales retos para el trabajo decente, en general, es la informalidad y la economía sumergida, pero si nos centramos en empleo del hogar, este fenómeno se intensifica considerablemente<sup>49</sup>. De hecho, la lucha contra el fraude y contra el empleo informal tiende a ser la justificación que muchos países emplean para introducir exclusiones legales o normas especiales menos protectoras para el sector del trabajo doméstico, dado que la prestación laboral se produce en el hogar familiar, inaccesible para las autoridades laborales.

Italia no es la excepción, ya que la mayoría de las trabajadoras y trabajadores domésticos no están dados de alta. Sin embargo, la tasa de informalidad en el sector ha disminuido significativamente desde 1995<sup>50</sup>. Más que centrarse exclusivamente en un enfoque sancionador, una vía complementaria para combatir el empleo informal es aquella centrada en facilitar la formalización (simplificar procedimientos, acceso a la información necesaria, etc.) y reforzar los beneficios e incentivos derivados<sup>51</sup>. Precisamente en esta línea se sitúa la intervención de los interlocutores sociales y de los órganos bilaterales italianos, que asisten a las

---

<sup>49</sup> Según datos de la OIT, a escala global, 8 de cada 10 trabajadoras y trabajadores domésticos son empleados de manera informal. *Vid.* OIT, [La vía hacia el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos](#), 2023, p. 10.

<sup>50</sup> M. SEIFFARTH, *op. cit.*, p. 557.

<sup>51</sup> ILO, [Formalizing domestic work](#), 2016, p. 49.

familias empleadoras en el proceso de formalización, reduciendo la carga burocrática y contribuyendo a la transparencia en los procesos de contratación, a la vez que mantienen informadas a las personas trabajadoras sobre sus derechos, ofreciéndoles también formaciones específicas que favorecen la profesionalización del sector.

Asimismo, un paso previo ineludible para la formalización del empleo doméstico es su visibilización, su revalorización social y su reconocimiento como un trabajo por cuenta ajena más. El desarrollo de la negociación colectiva y la firma de los distintos CCNLD, progresivamente mejorando las condiciones laborales y siempre atendiendo a las particularidades del sector, sitúan esta relación laboral en la esfera pública.

### 3.3.3. Limitaciones de la negociación colectiva

No se puede cerrar este apartado sin hacer referencia a las limitaciones existentes en el alcance de la negociación colectiva italiana en el ámbito del trabajo doméstico y de cuidados. Aun debiendo valorar positivamente sus contribuciones, es incuestionable el papel que el legislador y los poderes públicos deben asumir en este ámbito, no sólo por encuadrarse en las políticas de cuidado, cada vez más urgentes de implementar, sino también por las particularidades derivadas de esta relación laboral y la intersección con otros factores de vulnerabilidad que operan en relación con las personas trabajadoras y con las familias empleadoras, que requieren un enfoque interdisciplinar e interministerial (políticas migratorias, de igualdad de género y de atención a la dependencia). La negociación colectiva en este sector se caracteriza por ser mutuamente beneficiosa, por todo lo que ya se ha comentado, pero especialmente por el hecho de que ambos sujetos de la relación laboral tienden a ser vulnerables<sup>52</sup>.

A pesar de mostrarse cautelosos ante una injerencia estatal excesiva en la regulación de la estructura de la negociación colectiva, los interlocutores sociales del ámbito doméstico reivindican la necesidad de que el Estado intervenga estableciendo incentivos fiscales para la contratación de personas trabajadoras domésticas, abordando la desigualdad de trato existente en materia de protección social y promulgando políticas migratorias que faciliten la atracción y la regularización de personas trabajadoras migrantes específicamente vinculadas con el sector de los

---

<sup>52</sup> A. KING-DEJARDIN, *The social construction of migrant care work. At the intersection of care, migration and gender*, ILO, 2019, p. 67.

cuidados y de la atención domiciliaria<sup>53</sup>.

Otra limitación importante se vincula con la fragmentación existente en el contexto de relaciones colectivas, derivada de la pluralidad de organizaciones con distinto ámbito de aplicación. Y se plantea como una limitación porque implica problemas o déficits de representatividad, especialmente para la parte trabajadora. En un modelo en el que la eficacia de los convenios viene establecida por el nivel de representatividad de la parte social y/o la afiliación de los sujetos de la relación laboral a cualquiera de las partes firmantes, para lograr unos índices altos de cobertura, garantizar unos niveles altos de representación es imprescindible.

Finalmente, y en línea con lo anterior, a pesar de los avances en reconocimiento de derechos, persisten diferencias de trato incluso en los propios CCLND<sup>54</sup>, por lo que aún queda trabajo por hacer para poder cumplir con la completa equiparación de derechos exigida por el Convenio n. 189.

## 4. Negociación colectiva y trabajo doméstico en España

### 4.1. El RD 1620/2011 y la ratificación del Convenio n. 189

Desde sus inicios normativos, en España el empleo del hogar arrastra importantes connotaciones serviles, de escasa profesionalización e irrelevancia productiva, dado el peso que ha tenido en la economía informal<sup>55</sup>. Ya el Estatuto de los Trabajadores de 1980 consideraba que se trataba de una relación laboral especial por la concurrencia de varios elementos constitutivos, que han permanecido en la regulación específica hasta la actualidad, dotando de mayor relevancia al lugar de trabajo, que a la prestación de servicios propiamente dicha. Se trata de la especial relación de confianza con el empleador, de su carácter de persona física y del lugar

---

<sup>53</sup> Vid. OSSERVATORIO NAZIONALE DOMINA SUL LAVORO DOMESTICO, *La piattaforma programmatica delle parti sociali: Proposte delle Parti Sociali per una piena "uguaglianza di trattamento" del settore domestico*, Dossier, 2022, n. 16. En 2022, la Oficina de la OIT para Italia y San Marino fomentó la constitución de una mesa de diálogo social tripartito para abordar todas estas cuestiones directamente relacionadas con el empleo informal. Vid. OIL, *Strategie per la formalizzazione del rapporto di lavoro domestico. Sintesi del seminario*, 2022.

<sup>54</sup> Especialmente en materia de jornada de trabajo, protección de la maternidad y el despido. Vid. M. SEIFFARTH, *op. cit.*, p. 562.

<sup>55</sup> R. QUESADA SEGURA, *Sobre los derechos que mejoran las condiciones de trabajo y seguridad social de las trabajadoras del hogar familiar. Análisis del Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, n. 63, p. 193.



de trabajo (el hogar familiar)<sup>56</sup>.

Pues bien, de manera similar a lo que ocurre en Italia, en España el empleo de hogar se considera una relación laboral especial (art. 2.1.b ET) que se rige por lo dispuesto en el RD 1620/2011. Se caracteriza por ser una relación laboral por cuenta ajena, concertada entre el titular del hogar familiar y la persona trabajadora cuyo objeto son «los servicios o actividades prestados para al hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos» (art. 1.4, RD 1620/2011)<sup>57</sup>.

Se trata, por tanto, de una definición también amplia e indeterminada, en la que se incluyen tareas de cuidados, siempre que no se realicen en el marco del Sistema Nacional de Autonomía Personal y Atención a la Dependencia (SAAD) establecido por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia (art. 2, RD 1620/2011)<sup>58</sup>. Quedan excluidas también las relaciones laborales concertadas por personas jurídicas, que se regularán por la normativa laboral común, y por empresa de trabajo temporal, que se regularán de conformidad con lo establecido en su normativa específica (*idem*). Tampoco tendrán la consideración de trabajo doméstico las relaciones concertadas entre familiares, la colaboración y convivencia familiar y los trabajos a título de amistad, benevolencia o buena vecindad, por prescindir de los elementos básicos de subordinación y ajenidad.

En cuanto al sistema de fuentes expresamente previsto por la norma, el art. 3 del RD 1620/2011 establece que, en primer lugar, se estará a lo establecido en el Real Decreto, en segundo y con carácter supletorio en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas, a la normativa

---

<sup>56</sup> E. GARCÍA TESTAL, *¿Trabajo doméstico decente? Una reflexión sobre los déficits de protección del régimen jurídico de las personas que realizan trabajo doméstico en España*, en *Documentación Laboral*, 2022, n. 125, p. 124.

<sup>57</sup> A pesar de que el Real Decreto data de 2011, año en el que se aprobó el Convenio OIT n. 189, España no lo ratificó hasta el año 2023.

<sup>58</sup> Estas prestaciones de cuidado excluidas son las brindadas por cuidados profesionales contratados por instituciones públicas o entidades privadas (Servicio de Atención a Domicilio – SAD) y por cuidadores no profesionales, que podrán ser familiares o del entorno de las personas dependientes, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada.

laboral común, en tercer lugar, a los convenios colectivos y en cuarto y quinto, a la voluntad de las partes manifestada en el contrato y a los usos y costumbres locales y profesionales, respectivamente. Se trata de una de las pocas menciones a los convenios colectivos que la norma incluye y, ante la inexistencia de convenios específicos sectoriales y la nula negociación colectiva en el sector, parte de la doctrina considera que se trata de una referencia simbólica o estética, introducida en el texto como reflejo del art. 3.1 ET, pero sin intención de promocionar el acercamiento de la regulación específica a la laboral común<sup>59</sup>.

Ahora bien, lo anterior no impide el reconocimiento formal del derecho a la libertad sindical y a la autonomía colectiva a este colectivo de personas trabajadoras. Y ello es así porque no existe exclusión, prohibición o moderación específica en la norma<sup>60</sup>. Más bien al contrario, estableciéndose que las personas trabajadoras tendrán los derechos y deberes básicos de los arts. 4 y 5 ET (art. 7, RD 1620/2011), entre los que se incluye la libre sindicación y la negociación colectiva. Además, no debe olvidarse que nos encontramos ante un derecho fundamental, como es la libertad sindical (art. 28.1 CE), en el que se integra como contenido esencial el derecho a la negociación colectiva (art. 2.2 LOLS).

Cuestión distinta es que, por las particularidades de esta relación laboral especial (directamente relacionadas con el lugar de trabajo y con la concurrencia de la inviolabilidad del domicilio y del derecho a la intimidad personal y familiar del empleador persona física), algunos derechos de acción colectiva (como la huelga, el derecho de reunión o los derechos de información y consulta) devengan inoperables o deban verse modulados<sup>61</sup>. Se trata, por tanto, de una cuestión de límites y, en su caso, de adaptación a través de la normativa específica<sup>62</sup>.

Además de las limitaciones existentes relacionadas con la representatividad y la legitimidad para negociar que se verán a continuación, estas particularidades inherentes al empleo del hogar implican también una lógica de acción colectiva diferente, en la medida en que el conflicto social que se encauza no es el propio de las relaciones laborales industriales y

---

<sup>59</sup> M.I. BENAVENTE TORRES, *Dificultades para la negociación colectiva en el ámbito de la relación laboral especial del trabajo al servicio del hogar familiar*, en *Lex Social*, 2021, n. 1, p. 539.

<sup>60</sup> C. SANZ SÁEZ, *Derechos colectivos y empleadas del hogar: reformas jurídicas inaplazables para un trabajo decente del trabajo doméstico en España*, en OIT, *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo*, 2021, vol. 1, pp. 225-238.

<sup>61</sup> C. SANZ SÁEZ, *Los derechos colectivos del trabajo doméstico en relación con el Estatuto de los Trabajadores*, en *Lan Harremanak*, 2021, n. 45.

<sup>62</sup> M.I. BENAVENTE TORRES, *op. cit.*

capitalistas<sup>63</sup>, sino que tiene una distinta naturaleza. Veíamos, en el caso italiano, como los propios interlocutores entendían el proceso de negociación como “mutuamente beneficioso”. Ello es así, no sólo por la ausencia del ánimo de lucro en la figura empleadora, sino también por la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran ambas partes (aunque no en todos los casos, sí en la mayoría) y la consecuente moderación de la habitual relación de poder (y conflicto de intereses) existente en las relaciones asalariadas<sup>64</sup>.

De ahí que resulte aun más necesaria la intervención legislativa, especialmente tras la ratificación del Convenio n. 189. Ya ha entrado en vigor en nuestro país y se han ido produciendo distintas reformas que persiguen la mejora de las condiciones de trabajo de las empleadas del hogar<sup>65</sup>, aunque ninguna de ellas ha abordado la cuestión de los derechos colectivos y su reconocimiento efectivo. Las referencias que el RD 1620/2011 hace al convenio colectivo, tras la ratificación del Convenio n. 189 y la interpretación conforme a los textos internacionales que establecen los arts. 10 y 96 CE, así como con el mandato constitucional del art. 37.1 CE, habrían de interpretarse como indicios habilitantes para considerar el convenio colectivo como una auténtica fuente reguladora de esta relación laboral especial y para que el legislador introduzca los ajustes necesarios para que la negociación colectiva y el diálogo social ocupen el papel central que el Convenio n. 189 les otorga para la consecución del trabajo decente en este ámbito<sup>66</sup>.

---

<sup>63</sup> M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, M. ÁLVAREZ DE LA ROSA, *op. cit.*, p. 44 ss.

<sup>64</sup> M.G. QUINTERO LIMA, [Las modificaciones introducidas por 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 y su impacto en las personas empleadoras](#), en *IUSLabor*, 2022, n. 3.

<sup>65</sup> La primera de ellas vino de la mano del [RD-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](#), que introdujo aspectos esenciales como la eliminación de la exclusión del acceso al desempleo o la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, entre otras muchas. La segunda, del [RD 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar](#).

<sup>66</sup> No debe olvidarse que el derecho a la negociación colectiva «significa, cualitativamente, asegurar su libre ejercicio, preservando la autonomía colectiva de injerencias abusivas procedentes de los poderes públicos», pero también supone «asumir una función de apoyo y promoción, de sostenimiento real y efectivo, de la práctica colectiva negocial». En definitiva, «la negociación colectiva no debe resultar obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas» (M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, M. ÁLVAREZ DE LA ROSA, *op. cit.*, p. 192).

#### 4.2. Intentos (fallidos) y retos persistentes para la negociación colectiva en el sector del trabajo doméstico

Pues bien, para poder determinar el posible encaje del sector del trabajo doméstico en el modelo de negociación colectiva español, es necesario abordar las principales dificultades que existen en relación con la determinación de los sujetos legitimados para negociar y las fórmulas de medición de la representatividad (art. 87 ET). Su resolución es un prerequisite para la promoción de la negociación colectiva sectorial en el ámbito del trabajo doméstico y para que el resultado de dicha negociación (convenio colectivo estatutario sectorial), en su caso, pueda desplegar eficacia en el ámbito de aplicación establecido (art. 82.3 ET).

En cuanto al banco social, a priori, la doctrina ya ha señalado que, ante inexistencia de representación unitaria, los sindicatos más representativos, en el ámbito territorial que corresponda, serían los sujetos legitimados para negociar un posible convenio sectorial de conformidad con los arts. 87.2 y 88.2 ET<sup>67</sup>. De hecho, los sindicatos mayoritarios se han venido movilizandando a favor del colectivo de trabajadoras del hogar a lo largo de los últimos años y ello a pesar de un sentimiento generalizado de desafección sindical por parte del propio colectivo y de la importante presencia de trabajadoras migrantes, que raramente están sindicalizadas. Por ello, aunque ésta parece ser la respuesta otorgada por nuestro ordenamiento, otra parte de la doctrina ha expresado sus dudas con respecto a la representatividad real, es decir, a la consecuente afección de derechos de terceros ajenos a estas organizaciones y a la aparente “expulsión” de facto de la negociación colectiva estatutaria de cualquier sindicato específico de trabajadoras de hogar<sup>68</sup>. Y es que este trabajo se caracteriza por el aislamiento de las trabajadoras y, por tanto, la imposibilidad de constituir representación unitaria, por lo que el criterio de audiencia previsto en la LOLS (arts. 6 y 7) para medir la representatividad nunca podría aplicarse. De hecho, ya existe un sindicato registrado de ámbito nacional, específicamente formado por y para las trabajadoras de hogar y de los cuidados<sup>69</sup>. La modificación del ET

---

<sup>67</sup> En este sentido, P. NIETO ROJAS, *Trabajo doméstico y derechos colectivos. Algunas reflexiones al hilo del RD 1620/2011 y del Convenio 189 OIT*, en *Lex Social*, 2019, n. 2, y C. AYALA DEL PINO, *Derechos colectivos de las empleadas del hogar*, en *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, 2024, n. 57.

<sup>68</sup> En este sentido, M.I. BENAVENTE TORRES, *op. cit.*, y C. SANZ SÁEZ, *Los derechos colectivos del trabajo doméstico en relación con el Estatuto de los Trabajadores*, cit.

<sup>69</sup> Se trata del [Sindicato de Trabajadoras de Hogar y Cuidados \(SINTRAHOCU\)](#), constituido y registrado en enero de 2021. *Vid.* [Resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se anuncia la constitución del sindicato denominado “Sindicato de](#)

y de la LOLS, para introducir otros criterios de medición objetivos, como podría ser el de afiliación, más adecuados y respetuosos con el derecho a la libertad sindical parece ineludible<sup>70</sup>.

Con respecto a la parte empleadora, se prevé que en aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales con suficiente representatividad, estarán legitimadas para negociar las asociaciones empresariales que cuenten con el 10% o más de empresas o trabajadores en el ámbito estatal, o las que cuenten con el 15% o más de empresas o trabajadores en el ámbito autonómico (art. 87.3 ET). No obstante, a pesar de la mayor amplitud de este criterio en cuanto a la medición de la representatividad, en este caso el problema recaería en la falta de constitución y existencia real del sujeto colectivo específico, pudiendo hablarse de una “imposibilidad de representación”<sup>71</sup>. Sobre este asunto han tenido ocasión de pronunciarse los órganos judiciales en la STSJ País Vasco 2190/2022, de 27 de octubre. Ante la iniciativa de constituir la comisión negociadora del primer convenio colectivo del empleo del hogar en el País Vasco, por parte los sindicatos legitimados a nivel autonómico (CCOO, UGT y LAB), la asociación empresarial convocada (Confesbask, más representativa a nivel autonómico) rechazó su participación basándose en su falta de legitimación para negociar. Los sindicatos iniciaron un proceso de tutela de los derechos fundamentales, en su vertiente de la libertad sindical, basándose en las argumentaciones que aquí se han ido planteando, incluyendo lo previsto en el Convenio n. 189 (que ya había sido ratificado, aunque aún no se encontraba en vigor en nuestro país) para la delimitación de los sujetos legitimados para negociar. El TSJ acoge los motivos de oposición de Confesbask, reconociendo la relevancia de la ausencia completa de asociaciones específicas del sector y de la especialidad concurrente en la figura empleadora, al no tratarse de una empresa al uso:

Es por ello que si Confesbask, como asociación de empresarios, no representa directa o indirectamente a los empleadores familiares, que carecen de una estructura empresarial al uso (se trataría de particulares y familias), solo desbordando el concepto interpretativo de interés colectivo podríamos exigir una voluntad negocial global para dar significación y contenido a la negociación colectiva y aplicación al rol de los protagonistas (sindicatos y representación empresarial), otorgando el

---

[Trabajadoras de Hogar y Cuidados”, en siglas SINTRAHOCU, con número de depósito 99106003.](#)

<sup>70</sup> M.I. BENAVENTE TORRES, *op. cit.*, y A. GUAMÁN HERNÁNDEZ, *Hacia la trasposición integral del Convenio 189 de la OIT de trabajo decente para trabajadoras del Hogar*, Oxfam Intermón, 2024.

<sup>71</sup> *Idem.*

beneplácito a una iniciativa plausible, pero que quedaría denotada por elementos extraños que confluyen con las exigencias y determinación de los principios de buena fe negocial que aconsejan escenarios de mayor seguridad y certeza, que son los que proclaman la búsqueda de una necesaria adaptación legal venidera (FJ 3).

Por tanto, parece que las vías supletorias existentes en la normativa en vigor quedan bloqueadas por la inexistencia de asociaciones específicas de familias empleadoras. Cabría plantearse si, siguiendo el razonamiento del TSJ expuesto, estarían legitimadas para negociar otras asociaciones empresariales del sector de servicios personales y domésticos de manera amplia (siempre que cumplieran con las exigencias de representatividad). Un ejemplo sería la Asociación Española de Servicios Personales y Domésticos (AESPD), integrada tanto por empleadores particulares, como por empresas especializadas en estos servicios de asistencia domiciliaria a las que no les resultaría aplicable el RD 1620/2011. En este caso sí se daría una representación directa, aunque concurriesen otros intereses económicos por parte de estas otras entidades jurídicas.

Relacionada con esta última cuestión, conviene hacer referencia al último intento de regulación convencional en este sector que se ha producido también en el País Vasco, tratándose ahora de la solicitud de extensión del Convenio colectivo para el sector de ayuda a domicilio de Bizkaia al sector del empleo del hogar, de conformidad con el procedimiento regulado en el RD 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos y con los efectos previstos en el art. 82.3 ET<sup>72</sup>. Sin haberse aún resuelto el proceso, parte de la doctrina entiende que no concurren los condicionantes necesarios para que se pueda llevar la extensión solicitada, ya que no se trata de ámbitos funcionales similares o de sectores homogéneos (art. 1.2, RD 718/2005)<sup>73</sup>. El sector de ayuda a domicilio se encuadra en el SAAD, expresamente excluido del ámbito de aplicación del RD 1620/2011, e intervienen empresas especializadas como empleadoras. Además, aunque la prestación laboral también se desempeña en el hogar familiar, las tareas previstas convencionalmente para este sector no coinciden con el objeto del trabajo doméstico. Habrá que esperar a que las autoridades competentes

---

<sup>72</sup> [Resolución de 24 de julio de 2024, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se hace público el inicio del procedimiento administrativo para la extensión del Convenio Colectivo Sectorial de Ayuda a Domicilio de Bizkaia al sector de las personas trabajadoras en el empleo doméstico o del hogar en la Comunidad Autónoma de Euskadi.](#)

<sup>73</sup> J. ARRIETA IDIAKEZ, *Nuevo intento para conseguir un convenio colectivo para el sector del trabajo doméstico o del hogar en Euskadi*, en [blogs.deusto.es/derecho-social](#), 19 agosto 2024.

resuelvan este asunto. Sin embargo, puede intuirse una negativa, por lo que la adaptación legislativa va quedando como única opción para abrir la vía de la negociación colectiva en el empleo del hogar, debiendo acompañarse de medidas de promoción e incentivación para la constitución de organizaciones de empleadores domésticos, sin olvidar que dicha constitución debe ser libre.

## 5. Conclusiones

A lo largo de este estudio se ha tratado de resaltar el inmenso peso que tiene la negociación colectiva y el diálogo social para el trabajo decente en el sector del empleo del hogar. El Convenio n. 189 se constituye como una norma de referencia, aunque de mínimos, que enfatiza la necesidad de ir un paso más allá del mero reconocimiento formal de la libertad sindical, de la libertad de asociación y del derecho efectivo a la negociación colectiva. Los Estados deben promover la creación de agentes sociales específicos y remover todos los obstáculos legales y/o administrativos que puedan impedir el desarrollo de las relaciones colectivas en este sector de actividad, aunque fuera indirectamente como consecuencia de las particularidades inherentes a esta relación laboral.

Italia fue uno de los primeros países en ratificar el Convenio n. 189, si bien contaba ya con una larga trayectoria de negociación colectiva en el sector del trabajo doméstico y de cuidados. Además de tener unas características sociodemográficas y un modelo familista de organización social del cuidado similar al español, la relación laboral del empleo de hogar es también considerada una relación laboral especial que cuenta con su propia regulación específica. Partiendo de este valor comparativo, las conclusiones extraídas del estudio han de necesariamente centrarse, más que en fórmulas jurídicas (que no serían extrapolables, dadas las importantes divergencias fundacionales de ambos modelos de negociación colectiva), en las limitaciones materiales que la experiencia italiana de negociación colectiva en el sector ha dejado en evidencia, así como en las contribuciones que han permitido un avance hacia un trabajo doméstico decente.

Entre las limitaciones destaca la insuficiencia de la negociación colectiva, por sí misma, para garantizar unas condiciones dignas en el ámbito del empleo del hogar. Es necesario involucrar al poder público, a través del diálogo social tripartito, para la implementación de políticas públicas interministeriales (de igualdad de género, migratorias, fiscales, etc.). En línea con lo anterior, es también esencial incorporar a las trabajadoras



domésticas en las políticas nacionales de cuidado y de corresponsabilidad, en las que es cada vez más evidente al lugar que ocupa el pilar público.

En cuanto a las contribuciones, es incuestionable el papel de la negociación colectiva para la mejora de las condiciones laborales, la transparencia y la lucha contra el empleo informal. La constitución de observatorios y de órganos bilaterales es también un elemento clave, ya que permiten atajar las lagunas de información ya denunciadas por los organismos internacionales, a la vez que permiten también prestar asistencia a las partes, profesionalizar y dignificar el sector.

En España, partiendo del reconocimiento formal de las partes del derecho a la negociación colectiva, se han producido ya varios intentos infructuosos de entablar negociaciones. No existen asociaciones de familias empleadoras y, además, parece que nuestro ordenamiento jurídico no tiene cabida para las relaciones colectivas en el sector de actividad, al menos no sin la previa intervención del legislador para introducir las adaptaciones normativas que la especialidad de la relación laboral requiere. Con la entrada en vigor del Convenio n. 189, estas adaptaciones son cada vez más urgentes, tanto en términos de cumplimiento con las obligaciones que pone el convenio, como de justicia social.

## 6. Bibliografía

- ARRIETA IDIAKEZ J. (2024), *Nuevo intento para conseguir un convenio colectivo para el sector del trabajo doméstico o del hogar en Euskadi*, en [blogs.deusto.es/derecho-social](https://blogs.deusto.es/derecho-social), 19 agosto
- ARUFE VARELA A., CARRIL VÁZQUEZ X.M., MARTÍNEZ GIRÓN J., VIZCAÍNO RAMOS I. (2024), *O dereito de negociación colectiva no traballo doméstico. Un estudo comparado con Alemaña, Francia, Italia, Portugal e co Reino Unido*, Consello Galego de Relacións Laborais
- AYALA DEL PINO C. (2024), *Derechos colectivos de las empleadas del hogar*, en *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, n. 57, pp. 221-243
- BENAVENTE TORRES M.I. (2021), *Dificultades para la negociación colectiva en el ámbito de la relación laboral especial del trabajo al servicio del hogar familiar*, en *Lex Social*, n. 1, pp. 534-557
- CASAS BAAMONDE M.E. (2020), *Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n. 147, pp. 51-89
- CRUZ VILLALÓN J. (dir.) (2019), *La negociación colectiva en Europa. Una perspectiva transversal*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

- DE LUCA M. (2020), [\*Il ruolo delle organizzazioni datoriali del settore del lavoro domestico in Italia\*](#), OIL
- FORLIVESI M. (2017), [\*La misurazione della rappresentatività delle associazioni sindacali: funzioni, problemi, metodi\*](#), Università di Bologna Alma Mater Studiorum
- GARCÍA TESTAL E. (2022), [\*¿Trabajo doméstico decente? Una reflexión sobre los déficits de protección del régimen jurídico de las personas que realizan trabajo doméstico en España\*](#), en [\*Documentación Laboral\*](#), n. 125, pp. 117-138
- GUAMÁN HERNÁNDEZ A. (2024), [\*Hacia la trasposición integral del Convenio 189 de la OIT de trabajo decente para trabajadoras del Hogar\*](#), Oxfam Intermón
- HOBDEN C. (2011), *Alterar el curso de una historia de exclusión gracias a la legislación internacional del trabajo*, en N. PONS-VIGNON (dir.), [\*Existe una alternativa. Políticas económicas y estrategias laborales más allá de la corriente dominante\*](#), OIT
- ILO (2016), [\*Formalizing domestic work\*](#)
- JARROW INSIGHTS (2024), [\*2024 Personal & Household Services Employment Monitor. Towards a sustainable and equitable future for care and help at home\*](#)
- KING-DEJARDIN A. (2019), [\*The social construction of migrant care work. At the intersection of care, migration and gender\*](#), ILO
- MELIÁN CHINEA L. (2020), *El sistema de negociación colectiva y sus reglas de articulación. La estructura negocial en los diversos escenarios de producción*, Aranzadi
- MINGIONE E., BENASSI D. (2019), [\*El modelo de bienestar en la Europa del Sur y la lucha contra la pobreza y la exclusión social\*](#), en [\*Panorama Social\*](#), n. 29, pp. 9-23
- MUNTANÉ ISART F. (2023), *¿Crisis demográfica o crisis de cuidados?*, en [\*Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global\*](#), n. 160, pp. 59-68
- NIETO ROJAS P. (2019), [\*Trabajo doméstico y derechos colectivos. Algunas reflexiones al hilo del RD 1620/2011 y del Convenio 189 OIT\*](#), en [\*Lex Social\*](#), n. 2, pp. 397-410
- OIT (2022), [\*Strategie per la formalizzazione del rapporto di lavoro domestico. Sintesi del seminario\*](#)
- OIT (2010), [\*Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Informe IV \(1\)\*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión
- OIT (2019), [\*Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo\*](#)
- OIT (2019), [\*El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente\*](#)
- OIT (2022), [\*Discusión sobre el Estudio General Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas\*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 110ª reunión

- OIT (2022), [\*Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores clave en la economía del cuidado de personas. Informe III \(Parte B\)\*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 110ª reunión
- OIT (2023), [\*La vía hacia el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos\*](#)
- OIT (2024), [\*De la crisis mundial de los cuidados a unos cuidados de calidad en el hogar: argumentos para incluir a los trabajadores domésticos en las políticas de cuidados y garantizar sus derechos laborales\*](#), Nota de Políticas OIT
- OIT (2024), [\*El trabajo decente y la economía del cuidado. Informe VI\*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 112ª reunión
- OSSERVATORIO NAZIONALE DOMINA SUL LAVORO DOMESTICO (2022), [\*La piattaforma programmatica delle parti sociali: Proposte delle Parti Sociali per una piena “uguaglianza di trattamento” del settore domestico\*](#), Dossier, n. 16
- PALOMEQUE LÓPEZ M.C., ÁLVAREZ DE LA ROSA M. (2022), *Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces
- QUESADA SEGURA R. (2022), *Sobre los derechos que mejoran las condiciones de trabajo y seguridad social de las trabajadoras del hogar familiar. Análisis del Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 63, pp. 191-218
- QUINTERO LIMA M.G. (2022), [\*Las modificaciones introducidas por 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 y su impacto en las personas empleadoras\*](#), en *IUSLabor*, n. 3, pp. 120-140
- ROLDÁN MALENO C.A. (2024), *La negociación colectiva de gestión y la respuesta legal a los vacíos representativos. Un estudio comparado*, Universidad de Almería
- SANZ SÁEZ C. (2021), *Derechos colectivos y empleadas del hogar: reformas jurídicas inaplazables para un trabajo decente del trabajo doméstico en España*, en OIT, *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo*, vol. 1
- SANZ SÁEZ C. (2021), [\*Los derechos colectivos del trabajo doméstico en relación con el Estatuto de los Trabajadores\*](#), en *Lan Harremanak*, n. 45, pp. 138-161
- SARTORI R. (2013), *Promesse mancate e attese deluse. Spunti di riflessione su lavoro domestico e diritti in Italia*, en A. VERROCCHIO, E. VEZZOSI (eds.), [\*Il lavoro cambia\*](#), Edizioni Università di Trieste
- SEIFFARTH M. (2023), [\*La negociación colectiva en el trabajo doméstico y su contribución a la regularización y la formalización en Italia\*](#), en *Revista Internacional del Trabajo*, n. 3, pp. 547-573
- STAIANO R. (2020), [\*Lavoro domestico. Assunzione, gestione e cessazione del rapporto\*](#), TeleConsul

TALINI S., MASI M. (1995), *Il contratto di lavoro domestico, lavoratori comunitari ed extracomunitari*, EPC Editoria Professionale

*Páginas web*

Ente Bilaterale Nazionale del Comparto Datori di Lavoro Collaboratori Familiari  
– EBINCOLF: <https://ebincolf.it/>

Osservatorio DOMINA sul Lavoro Domestico: <https://www.osservatoriolavoro.domestico.it/>

Sindacato de Trabajadoras de Hogar y Cuidados – SINTRAHOCU: <https://sintrahocu.org/>



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

