

O DEREITO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO TRABALLO DOMÉSTICO. UN ESTUDO COMPARADO CON ALEMAÑA, FRANCIA, ITALIA, PORTUGAL E O REINO UNIDO



CONSELLO GALEGO
DE RELACIÓNS LABORAIS

O DEREITO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO TRABALLO DOMÉSTICO. UN ESTUDO COMPARADO CON ALEMAÑA, FRANCIA, ITALIA, PORTUGAL E O REINO UNIDO

- Alberto Arufe Varela
- Xosé Manuel Carril Vázquez
- Jesús Martínez Girón
- Iván Vizcaíno Ramos

Edita:

Consello Galego de Relacións Laborais

Algalia de Abaixo, 24

Tel.: 981 541 601

Fax: 981 541 610

E-mail: info.cgrrl@xunta.es

Santiago de Compostela

LIMIAR

O Consello Galego de Relacións Laborais (CGRL) é un ente público de diálogo institucional entre sindicatos e asociacións empresariais e o órgano consultivo e asesor da Comunidade Autónoma de Galicia nas materias relativas á súa política laboral.

De conformidade coa súa lei reguladora, corresponde ao CGRL, entre outras funcións, fomentar e ampliar a negociación colectiva dentro do respecto ao principio de autonomía colectiva consagrado no artigo 37.1 da Constitución Española e impulsar unha axeitada estrutura dos convenios nos ámbitos territorial e sectorial.

Ademais, atópase organicamente adscrita ao CGRL a Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva (CCAINC), creada pola Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

O 8 de maio de 2022 e o 24 de marzo de 2023, a *Asociación de Traballadoras de Fogar e Coidados Xiara*, a *Asociación Plataforma polo Emprego* e o *Foro Galego de Inmigración* solicitaron ao CGRL e á CCAINC a apertura de trámites para promover un novo marco de negociación colectiva sectorial en Galicia, de cara á mellora das condicións laborais das persoas traballadoras (maioritariamente mulleres) da Comunidade Autónoma incluídas no ámbito de aplicación do Real Decreto 1620/2011, do 14 de novembro, polo que se regula a relación laboral de carácter especial do servizo do fogar familiar.

O CGRL e a CCAINC non puideron dar curso á solicitude ao non existir asociacións de empregadores das persoas traballadoras no ámbito doméstico lexitimadas para negociar colectivamente, de conformidade co disposto no artigo 87.3 do Estatuto dos traballadores.

Non obstante, a partir do 29 de febreiro de 2024, entrou en vigor para España o Convenio da Organización Internacional do Traballo (OIT) número 189, sobre o traballo decente para as traballadoras e os traballadores domésticos. O Convenio impón a todo Estado membro que o ratifique o deber de respectar, promover e facer realidade para esas persoas os principios e dereitos fundamentais no traballo, con referencia expresa ao recoñecemento efectivo do dereito de negociación colectiva.

No caso de España, a declaración do dereito formal á negociación colectiva no traballo doméstico non necesita da entrada en vigor do mencionado Convenio, pois está prevista legalmente. Pero si se formula a cuestión de como nos países nos que o Convenio xa vén rexendo desde hai anos se abordou a materialización efectiva do dereito dun xeito compatible coas especialidades inherentes ao servizo para o fogar. En efecto, as respostas encontradas noutros estados poden servir como guía para cumprir no noso ordenamento o obxectivo perseguido polo Convenio número 189 da OIT, invocado de forma específica nas antes referidas solicitudes ao CGRL e á CCAINC para a promoción da negociación colectiva autonómica no ámbito do traballo doméstico. Isto, sen prexuízo da posibilidade de explorar solucións innovadoras aínda non ensaiadas na práctica comparada.

Ao respecto, o CGRL fixo valer a súa competencia para favorecer iniciativas de estudo e debate vinculados coa difusión de cuestións de interese para o dereito laboral, en conexión coa promoción da igualdade por razón de xénero na negociación colectiva galega que corresponde á CCAINC, encargando á área de Dereito do Traballo e da Seguridade Social da Universidade da Coruña (UDC) un informe xurídico titulado “O DEREITO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO TRABALLO DOMÉSTICO: UN ESTUDO DE DEREITO ESPAÑOL E COMPARADO”.

En concreto, o 19 de xullo de 2023, o Pleno do CGRL aprobou por unanimidade a proposta de encargo á UDC, emitida o 30 de xuño de 2023 pola Comisión Permanente do organismo, asumindo a iniciativa formulada pola CCAINC en data 28 de marzo de 2023. Como resultado, o informe foi entregado o 29 de febreiro de 2024 –coincidindo coa entrada en vigor para España do Convenio número 189 da OIT–, sendo aprobada a súa publicación de forma unánime polo Pleno do CGRL, previa toma en consideración pola Comisión Permanente, o 13 de marzo de 2024.

É un momento crucial para decidir como substanciar a negociación colectiva para as persoas traballadoras do fogar, e o informe ofrece unha oportunidade única para reflexionar acerca disto e, en última instancia, sobre como mellorar as condicións laborais nun sector altamente feminizado desde o que se desempeña un papel vital na nosa sociedade.

Antía Sánchez Callejo
Presidenta do Consello Galego de Relacións Laborais

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	9
I. A negociación colectiva no Convenio 189 da Organización Internacional do Traballo	11
II. O (relativo) impacto formal da ratificación por España do Convenio 189 sobre a negociación colectiva no traballo doméstico	12
III. As achegas ao coñecemento xurídico procedentes do estudo do dereito comparado sobre negociación colectiva no traballo doméstico	15
 CAPÍTULO 1. O DEREITO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO TRABALLO DOMÉSTICO NO CASO DE ALEMAÑA	 17
I. A ratificación por Alemaña do Convenio 189 da Organización Internacional do Traballo	19
II. O contexto normativo laboral en que se desenvolve o traballo doméstico en Alemaña.....	23
III. O contexto normativo en que debe operar a negociación colectiva no ámbito do traballo doméstico en Alemaña	27
IV. Aproximación formal á negociación colectiva no ámbito do traballo doméstico en Alemaña.....	31
V. Aproximación material á negociación colectiva no ámbito do traballo doméstico en Alemaña.....	35
 CAPÍTULO 2. O DEREITO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO TRABALLO DOMÉSTICO NO CASO DE FRANCIA	 41
I. A ratificación por Francia do Convenio 189 da Organización Internacional do Traballo	43
II. O contexto normativo laboral en que se desenvolve o traballo doméstico en Francia.....	44
III. O contexto normativo en que debe operar a negociación colectiva no ámbito do traballo doméstico en Francia	46
IV. Aproximación formal á negociación colectiva no ámbito do traballo doméstico en Francia.....	48
V. Aproximación material á negociación colectiva no ámbito do traballo doméstico en Francia.....	51

CAPÍTULO 3. O DEREITO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO TRABALLO DOMÉSTICO NO CASO DE ITALIA.....	57
I. A ratificación por Italia do Convenio 189 da Organización Internacional do Traballo.....	59
II. O contexto normativo laboral en que se desenvolve o traballo doméstico en Italia.....	63
III. O contexto normativo en que debe operar a negociación colectiva no ámbito do traballo doméstico en Italia.....	66
IV. Aproximación formal á negociación colectiva no ámbito do traballo doméstico en Italia.....	68
V. Aproximación material á negociación colectiva no ámbito do traballo doméstico en Italia.....	71
 CAPÍTULO 4. O DEREITO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO TRABALLO DOMÉSTICO NO CASO DE PORTUGAL.....	 77
I. A ratificación por Portugal do Convenio 189 da Organización Internacional do Traballo.....	79
II. O contexto normativo laboral en que se desenvolve o traballo doméstico en Portugal.....	81
III. O contexto normativo en que debe operar a negociación colectiva no ámbito do traballo doméstico en Portugal e a inexistencia dun convenio colectivo de aplicación no devandito ámbito.....	85
 CAPÍTULO 5. O DEREITO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO TRABALLO DOMÉSTICO NO CASO DO REINO UNIDO DE GRAN BRETAÑA E IRLANDA DO NORTE.....	 91
I. A falta de ratificación polo Reino Unido do Convenio 189 da Organización Internacional do Traballo.....	93
II. O contexto normativo laboral en que se desenvolve o traballo doméstico no Reino Unido.....	96
III. O contexto normativo en que debe operar a negociación colectiva no ámbito do traballo doméstico no Reino Unido e a inexistencia dun convenio colectivo de aplicación no devandito ámbito.....	100
 CONCLUSIÓNS.....	 109
 PROPOSTAS DE ACTUACIÓN.....	 117
 BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	 123

INTRODUCCIÓN



I. A NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO CONVENIO 189 DA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DO TRABALLO

1. Sempre desde o punto de vista formal, a creación dun marco de negociación colectiva que dote o traballo doméstico dun convenio colectivo propio ten un fundamento indiscutible no Convenio 189 da Organización Internacional do Traballo de 2011 sobre o traballo decente para as traballadoras e os traballadores domésticos¹. Despois de deixar delimitadas legalmente as expresións «traballo doméstico» («traballo realizado nun fogar ou fogares ou para estes»)² e «traballador doméstico» («toda persoa, de xénero feminino ou xénero masculino, que realiza un traballo doméstico no marco dunha relación de traballo», pero queda excluído o caso daquela «persoa que realice traballo doméstico unicamente de forma ocasional ou esporádica, sen que este traballo sexa unha ocupación profesional», porque «non se considera traballador doméstico»)³, o convenio imponse a todo Estado membro que o ratifique o deber de «respectar, promover e facer realidade os principios e dereitos fundamentais no traballo»⁴, e recolle expresamente «o recoñecemento efectivo do dereito de negociación colectiva»⁵. A materialización efectiva deste dereito —concibido como un medio esencial para «mellorar as condicións de traballo nun sector notoriamente difícil de regular»⁶— pretende asegurarse a través do convenio —sempre sobre a base de que a negociación colectiva aquí «segue sendo limitada»⁷— e esixe tamén que todo Estado membro protexa «o dereito dos traballadores domésticos e dos empregadores de traballadores domésticos a constituír as organizacións, federacións e confederacións que estimen convenientes e, coa condición de observar os estatutos destas organizacións, a afiliarse a estas»⁸.

II. O (RELATIVO) IMPACTO FORMAL DA RATIFICACIÓN

¹ Sobre o contexto en que se aproba este, ver a Conferencia Internacional do Traballo, 99.^a Reunión, 2010. *Informe IV (1). Traballo decente para os traballadores domésticos. Cuarto punto da orde do día*, Oficina Internacional do Traballo (Xenebra, 2009), 152 páxs.

² Ver o seu artigo 2.1, letra a).

³ Ver o seu artigo 2.1, letras b) e c).

⁴ Ver o seu artigo 3.2, parágrafo primeiro.

⁵ Ver o seu artigo 3.2, parágrafo primeiro, letra a).

⁶ Ver Claire HODDEN e Harmony GOLDBERG, «Mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos: organización, acción coordinada y negociación», *Nota de Información núm. 2. Relaciones laborales y negociación colectiva. Oficina Internacional del Trabajo* (2017), páxs. 1-10.

⁷ Ver Jane PILLINGER, Verena SCHMIDT e Nora WINTOUR, «Negociando pola igualdade de xénero», *Nota de información número 4. Relaciones laborales e negociación colectiva. Oficina Internacional do Traballo* (2016), pág. 6.

⁸ Ver o seu artigo 3.3.

POR ESPAÑA DO CONVENIO 189 SOBRE A NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO TRABALLO DOMÉSTICO

2. No caso concreto do Estado español, estas obrigacións son efectivas a partir do 29 de febreiro de 2024, que é cando o convenio entra en vigor para España⁹. Malia que o convenio xa está en vigor desde o 5 de setembro de 2013¹⁰, o depósito do Instrumento español de ratificación deste convenio é do 28 febreiro 2022, de modo que, sempre en aplicación do establecido polo propio convenio, a súa entrada en vigor en España ten como data a indicada do 29 febreiro 2024¹¹. Á marxe do indicado respecto desta cuestión na propia páxina web da Organización Internacional do Traballo sobre «Ratificacións por país»¹², confirmao o Instrumento de adhesión ao convenio publicado no BOE do 3 abril de 2023 — por certo, cunha nota da Conferencia Internacional do Traballo sobre o texto en español en relación coa expresión «traballadora ou traballador do fogar», que é considerada como sinónima de «traballadora ou traballador doméstico»—, cando literalmente indica que o «presente convenio entrou en vigor, con carácter xeral, o 5 de setembro de 2013, de conformidade co establecido no apartado 2 do seu artigo 21», e que para «España entrará en vigor o 29 de febreiro de 2024, consonte o establecido no apartado 3 do seu artigo 21»¹³.

3. Porén, o dereito á negociación colectiva no ámbito do traballo doméstico non precisa da entrada en vigor no Estado español do mencionado convenio para o seu recoñecemento, desde o momento en que este dereito xa está previsto legalmente¹⁴, aínda que con todas as matizacións que derivan da configuración xurídica do traballo doméstico como unha relación laboral especial, en aplicación do establecido polo artigo 2.1, letra b), do Real decreto lexislativo

⁹ Ver Sira PÉREZ AGULLA, «Trabajadores domésticos», en Joaquín GARCÍA MURCIA (Dirección), *La influencia de los convenios y recomendaciones de la OIT en la legislación social española*, Boletín Oficial del Estado (Madrid, 2024), páxs. 315-370.

¹⁰ En aplicación do establecido no artigo 21.2 («O convenio entrará en vigor doce meses despois da data en que as ratificacións de dous membros fosen rexistradas polo director xeral»).

¹¹ Ver o seu artigo 21.3 («Desde o devandito momento, este convenio entrará en vigor para cada membro, doce meses despois da data de rexistro da súa ratificación»).

¹² Accesible a través do enderezo de Internet https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=1000:11300:0:NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460.

¹³ Para reparar na importancia que tiña no seu momento que España procedese á ratificación deste convenio (e o «misterio» da non ratificación antes), ver Carmen GRAU PINEDA, «De sirvientas a trabajadoras: La necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos», *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*, vol. 9, núm. 2 (2019), páxs. 47-90.

¹⁴ Respecto disto, ver Patricia NIETO ROJAS «Trabajo doméstico y derechos colectivos. Algunas reflexiones al hilo del RD 1620/2011 y del Convenio 189 OIT», *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*, vol. 9, núm. 2 (2019), páxs. 397-410; e tamén, Concepción SANZ SÁEZ, «Los derechos colectivos del trabajo doméstico en relación con el Estatuto de los Trabajadores», *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, núm. 45 (2021), número 45 (2021), páxs. 12-15.

2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores¹⁵. O Real decreto 1620/2011, do 14 de novembro, polo que se regula a relación laboral de carácter especial do servizo do fogar familiar si repara na negociación colectiva, e declara xa no seu preámbulo que se trata dunha norma en que «se inclúen de maneira sistemática, como fontes da relación laboral, as que se recollen no artigo 3.1 do Estatuto dos traballadores, coas adaptacións necesarias derivadas do carácter especial da relación laboral, con especial referencia aos convenios colectivos», razón pola que o seu artigo 3 («Fontes da relación laboral») establece que «os dereitos e as obrigacións correspondentes a esta relación laboral de carácter especial se regularán: c) Polos convenios colectivos»¹⁶. Trátase, ademais, dun dereito non mencionado, pero si expresamente recoñecido no Estatuto dos traballadores —de aplicación supletoria, por certo, como «normativa laboral común» en todo aquilo que «resulte compatible coas peculiaridades derivadas do carácter especial desta relación»¹⁷—, na medida en que o seu artigo 7 («Dereitos e deberes») dispón que «o traballador terá os dereitos e os deberes laborais establecidos neste real decreto e nos artigos 4 e 5 do Estatuto dos traballadores»¹⁸. Por outra banda, o artigo 4 do Estatuto dos traballadores establece que, entre os dereitos laborais «básicos» das persoas traballadoras, está precisamente a «negociación colectiva»¹⁹, pero tamén o da «libre sindicación»²⁰.

4. O certo é que este recoñecemento legal non se traduciu na existencia dun marco de negociación colectiva que dote o traballo doméstico de convenios colectivos propios, razón pola cal, talvez, o importante do Convenio 189 da Organización Internacional do Traballo está no deber que asumen os Estados membros que o ratifiquen de «promover e facer realidade» o «recoñecemento efectivo do dereito de negociación colectiva» como dereito fundamental do traballo doméstico. Isto implica, sempre no caso do Estado español, o deber de reparar nas causas que propiciaron a inexistencia dese marco de negociación colectiva²¹ que, máis alá das relacionadas coas «condicións particulares en que se realiza a actividade

¹⁵ Segundo o cal, «consideraranse relacións laborais de carácter especial: b) O servizo do fogar familiar».

¹⁶ Hai máis referencias aos convenios colectivos no seu artigo 3, letra d), «... respectar o establecido nas disposicións legais e nos convenios colectivos»; no seu artigo 6 («Duración do contrato e período de proba»), «... salvo o previsto en convenio colectivo...» (apartado 2) e no seu artigo 8 («Retribucións»), «Este salario poderá ser obxecto de mellora a través de pacto individual ou colectivo» (apartado 1, parágrafo segundo) e «... incremento salarial medio pactado nos convenios colectivos...» (apartado 3).

¹⁷ Ver o seu artigo 3, letra b).

¹⁸ Ver o seu apartado 1.

¹⁹ Ver o seu artigo 4.1, letra c).

²⁰ Ver o seu artigo 4.1, letra b).

²¹ Sobre o tema, ver María Inmaculada BENAVENTE TORRES, «Dificultades para la negociación colectiva en el ámbito de la relación laboral especial del trabajo al servicio del hogar familiar», *Lex Social: Revista jurídica de los Derechos Sociales*, vol. 11, número 1 (2021), páxs. 534-557.

das persoas que traballan no servizo doméstico, que xustifican unha regulación específica e diferenciada, e que menciona o preámbulo do Real decreto 1620/2011, do 14 de novembro²²—, parecen estar vinculadas, desde logo, coa inexistencia de organizacións ou asociacións patronais de persoas empregadoras do fogar familiar. O deber de promover e facer realidade un dereito que, tendo en conta que a maioría das persoas que aquí traballan son mulleres —ata o punto de que a normativa española que excluía das prestacións por desemprego as persoas empregadas do fogar foi declarada discriminatoria e contraria ao dereito da Unión Europea por Sentenza do Tribunal de Xustiza da Unión Europea do 24 febreiro de 2022, ditada no asunto C-389/20²³, ao poñerse de relevo que os datos estatísticos o 31 maio 2021 eran realmente ilustrativos²⁴—, encaixa con toda naturalidade tamén no apartado 2 do artigo 9 da Constitución española, cando dispón que lles «corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas, remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social».

²² Ver o seu parágrafo segundo, en que se indica o seguinte: «De modo principal, o ámbito onde se presta a actividade, o fogar familiar, tan vinculado á intimidade persoal e familiar e por completo alleo e estraño ao común denominador das relacións laborais, que se desenvolven en contornas de actividade produtiva presididas polos principios da economía de mercado e, en segundo lugar e corolario do anterior, o vínculo persoal baseado nunha especial relación de confianza que preside, desde o seu nacemento, a relación laboral entre o titular do fogar familiar e os traballadores do fogar, que non ten que estar forzosamente presente nos restantes tipos de relacións de traballo».

²³ Referencia ECLI:EU:C:2022:120. Sobre esta, entre outros moitos traballos publicados respecto diso, ver María Gema QUINTERO LIMA, «El tratamiento discriminatorio de la —ausencia de— protección por desempleo en el sistema especial de empleo en el hogar. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20)», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 468 (2022), páxs. 187-194; José Luis MONEREO PÉREZ e Belén del Mar LÓPEZ INSUA, «Discriminación indirecta y reconocimiento de las prestaciones por desempleo a las empleadas del hogar: un punto de partida para la consecución de una plena igualdad», *La Ley Unión Europea*, núm. 101 (2022); e Fermín GALLEGU MOYA, *La extinción del contrato de trabajo doméstico*, Boletín Oficial del Estado (Madrid, 2023), páxs. 187-195.

²⁴ Ver o apartado número 45 da sentenza, en que se afirma literalmente o seguinte: «Pois ben, procede sinalar que, dos datos estatísticos presentados nas observacións orais da TXSS, se desprende que, por unha banda, o 31 de maio de 2021, o número de traballadores por conta allea suxeitos ao devandito réxime xeral era de 15.872.720, dos cales 7.770.798 eran mulleres (o 48,96% dos traballadores) e 8.101.899 homes (o 51,04% dos traballadores). Por outra banda, nesa mesma data, o grupo de traballadores por conta allea incluídos no sistema especial para empregados do fogar contaba con 384.175 traballadores, dos cales 366.991 eran mulleres (o 95,53% dos traballadores incluídos neste sistema especial, isto é, o 4,72% das traballadoras por conta allea) e 17.171 homes (o 4,47% dos traballadores incluídos no devandito sistema especial, isto é, o 0,21% dos traballadores por conta allea)».

III. AS ACHEGAS AO COÑECEMENTO XURÍDICO PROCEDENTES DO ESTUDO DO DEREITO COMPARADO SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO TRABALLO DOMÉSTICO

5. Loxicamente, o estudo destas causas e das propostas para alcanzar un marco de negociación colectiva no ámbito do traballo doméstico non pode prescindir do que sucede, sempre desde o punto de vista legal, noutros Estados que tamén pertencen á Organización Internacional do Traballo, especialmente aqueles que son máis significativos desde o punto de vista do dereito comparado. E isto por causa da súa consideración como ferramenta de progreso no coñecemento xurídico, que é algo sobre o que incide precisamente o Código civil español desde o ano 1889²⁵. Dos progresos realizados noutros Estados en materia de negociación colectiva no eido do traballo doméstico que poidan ser de orientación para o caso español, interesan concretamente aqueles que se realizaron en Alemaña (que ratificou o Convenio 189 o 20 de setembro 2013)²⁶, Francia (que non ratificou o convenio)²⁷, Italia (que ratificou o convenio o 22 de xaneiro de 2013)²⁸, Portugal (que ratificou o convenio o 17 de xullo de 2015)²⁹ e o Reino Unido (que non ratificou o convenio e que declarou expresamente que non ten pensado facelo)³⁰, na medida en que, con independencia de que ratificasen ou non o mencionado Convenio da Organización Internacional do Traballo, os resultados son realmente ilustrativos e clarificadores para os efectos do que aquí se estuda³¹, o que evidencia tamén a situación —sempre a resultados da comparación— en que se atopa o Estado español en materia de negociación colectiva na área do traballo doméstico cando se compara con estes outros Estados membros da Organización Internacional do Traballo, en relación coa cal se ofrecen aquí certas propostas de actuación³².

²⁵ Ver a súa disposición adicional terceira, que afirma que, «en vista destes datos, dos progresos realizados noutros países que sexan utilizables no noso e da xurisprudencia do Tribunal Supremo, a Comisión de Codificación formulará e elevará ao Goberno cada dez anos as reformas que conveña introducir». Sobre a importancia do dereito comparado desde a perspectiva laboralista, ver Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Atelier (Barcelona, 2023), páxs. 19-27.

²⁶ Ver *infra*, capítulo 1.

²⁷ Ver *infra*, capítulo 2.

²⁸ Ver *infra*, capítulo 3.

²⁹ Ver *infra*, capítulo 4.

³⁰ Ver *infra*, capítulo 5.

³¹ Ver *infra*, conclusións.

³² Ver *infra*, propostas de actuación.

CAPÍTULO 1.

O DEREITO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO TRABALLO DOMÉSTICO NO CASO DE ALEMAÑA



I. A RATIFICACIÓN POR ALEMAÑA DO CONVENIO 189 DA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DO TRABALLO

1. Como escribiamos fai un lustro¹, «o que hoxe popularmente chamamos Alemaña resulta peculiar, desde o punto de vista da OIT, por razóns históricas [dado que «o que orixinariamente ingresou na OIT —xa en 1919, aínda que non en concepto de Estado signatario da parte XIII do Tratado de Versalles— foi o Imperio Alemán... cuxo territorio desbordaba amplamente —sobre todo polo leste— o territorio da Alemaña actual», que «o terceiro Reich abandonou logo a OIT, en outubro de 1933», que «o que anos despois reingresou na OIT foi só a Alemaña occidental, en xuño de 1951», que a República Democrática de Alemaña (ou Alemaña oriental) ingresou na OIT, pola súa banda, no ano 1974», e que «o estereotipo da Alemaña actual só se formalizou co chamado Tratado entre a República Federal de Alemaña e a República Democrática de Alemaña, sobre a creación da unidade de Alemaña..., do 31 de agosto de 1990»]. Así mesmo, «sempre desde o punto de vista da OIT, Alemaña tamén resulta peculiar, pero agora por razóns estritamente xurídicas» [dado que, «segundo a Constitución federal, a ratificación dos convenios internacionais (como é o caso dos convenios da OIT) require a tramitación parlamentaria dunha lei (literalmente, segundo o seu artigo 59, apartado 2, inciso primeiro, ha de realizarse «coa forma dunha lei federal...»), usualmente coñecida co nome de Lei de asentimento]. Ademais, «sempre desde o punto de vista da OIT, Alemaña tamén é peculiar por razóns lingüísticas, pois o alemán nin é lingua oficial da OIT, a diferenza do inglés e do francés, nin é tampouco lingua de traballo, a diferenza do que sucede co castelán» [o cal «explica —fronte ao aldeanismo xurídico-diplomático, tan tipicamente español, xa denunciado entre nós— que as leis alemás de ratificación de convenios da OIT se publiquen no *Boletín Oficial Federal (Bundesgesetzblatt)*, o que inclúe... ata tres versións do concreto convenio ratificado (isto é, as súas versións “auténticas”, en inglés e en francés, así como unha terceira versión en lingua alemá)»]. Sobre esta base —segundo a información facilitada pola OIT, a través do seu portal en Internet²—, resulta que Alemaña ratificou a día de hoxe «87 convenios e 2 protocolos» e, destes, «61 están en vigor»³. Entre estes últimos, aparece incluído o Convenio 189 do 2011, sobre o traballo decente para as traballadoras e os traballadores domésticos (na versión alemá, *über menschenwürdige Arbeit für*

¹ Respecto do que segue neste parágrafo, ver Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, «La presencia de los convenios de la OIT en la jurisprudencia alemana», *Trabajo y Derecho*, núm. 9 (2019), páxs. 1 e ss.

² Situado en <http://www.ilo.org>.

³ No portal en Internet da OIT, pode accederse a esta información en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102643.

Hausangestellte), usualmente denominados tamén, en Alemaña, «traballadores en fogares privados [*Hausangestellte in Privathaushalten*]]» ou «traballadores empregados no fogar [*im Haushalt beschäftigte Arbeitnehmer*]]».

2. En conexión directa coa temática deste Convenio 189, e só uns meses antes da súa aprobación pola OIT, publicouse en Alemaña un moi interesante estudo doutrinal relativo ao traballo doméstico no devandito país, que destacaba a existencia de bolsas de fraude intolerables. O estudo doutrinal en cuestión era unha monografía auspiciada pola fundación (estreitamente vinculada á gran Federación Alemá de Sindicatos ou, polo seu acrónimo en alemán, DGB)⁴ Hans-Böckler, titulada *Irreguläre Arbeit in Privathaushalten. Rechtliche und Institutionelle Anreize zu irregulärer Arbeit in Privathaushalten in Deutschland. Bestandsaufnahme und Lösungsansätze* (en galego, *Traballo irregular nos fogares privados. Estímulos legais e institucionais para o traballo irregular nos fogares privados en Alemaña. Inventario de situación e solucións*)⁵, un interesante estudo doutrinal do que demos xa conta no seu día noutra sede⁶. Diciamos entón que o devandito traballo consistía «nun estudo predominantemente sociolóxico»⁷, pero de extraordinario valor xurídico tamén, pois nel poñíase de relevo —«sobre a base de estatísticas oficiais do servizo público alemán de emprego (que é a Axencia Federal de Emprego [*Bundesagentur für Arbeit*]]»⁸— todo o seguinte, a saber: «1) Desde a modificación —con data de efectos do 1 de abril de 2003— do parágrafo 8 do Libro IV do Código de seguridade social, por virtude da cal se elevou o teito salarial do “traballo marxinal” de 325 a 400 euros, incrementáronse exponencialmente as cifras de *minijobs* existentes en Alemaña, que pasaron de 5,5 millóns (en xuño de 2003) a 7,1 millóns (en xuño 2009); 2) este incremento resulta aínda moito máis exponencial, se é que se analizan unicamente as cifras relativas a *minijobs* domésticos, respecto das cales o incremento rexistrado é da

⁴ Sobre ela, desde un punto de vista comparatista, ver Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «Los estatutos de la Federación Alemana de Sindicatos (*Deutscher Gewerkschaftsbund*). Comparación contextualizadora con los estatutos confederales de Comisiones Obreras y de la Unión General de Trabajadores, y traducción castellana», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. I (2009), páxs. 85 e ss.

⁵ A súa referencia completa é Karin GOTTSCHALL e Manuela SCHWARZKOPF, *Irreguläre Arbeit in Privathaushalten. Rechtliche und Institutionelle Anreize zu irregulärer Arbeit in Privathaushalten in Deutschland. Bestandsaufnahme und Lösungsansätze*, Hans-Böckler-Stiftung (Düsseldorf, 2010), 76 páxs. Pode consultarse gratuitamente no sitio en Internet da propia fundación editora, situado en www.boeckler.de (con acceso directo para a súa descarga en https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-004873)

⁶ Ver Alberto ARUFE VARELA, «Los “minijobs” alemanes. Un estudio de su régimen jurídico laboral y de seguridad social comparado con el del “trabajo marginal” español, industrial y doméstico», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 155 (2012), páxs. 26-28.

⁷ *Ibidem*, páx. 27.

⁸ *Ibidem*, páx. 26. Sobre a devandita axencia, así como sobre o modelo de servizos públicos de emprego que esta encarna, ver Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Atelier (Barcelona, 2023), páxs. 63-64.

orde dun 584,4 por cento, co que pasou de ser só 27.817 (en xuño de 2003) a ser máis de 190.000 (en xuño de 2009), e 3) segundo o primoroso e exhaustivo estudo de campo realizado polas dúas autoras do traballo, estas cifras non reflicten en absoluto o que ocorre na realidade social alemá, debido a que —sempre segundo elas— existe unha elevadísima bolsa do que denominan “traballo irregular no emprego doméstico”, isto é, de traballo potencialmente subsumible no ámbito de aplicación da Lei para a loita contra o traballo negro e a ocupación ilegal (*Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung*) do 2004, que é unha lei que expresamente se coida de afirmar, e ata por dúas veces, que queda excluída do seu ámbito de aplicación —de aí quizais a proliferación, en Alemaña, do tipo de traballo “irregular” a que aluden as autoras do estudo—, literalmente, “unha actividade que sexa desenvolvida a cambio dun salario marxinal [*gegen geringes Entgelt*]”⁹.

3. Uns meses despois da aprobación pola OIT do seu Convenio 189, pero xa no ano 2012, outro exhaustivo estudo auspiciado en Alemaña pola mesma influente Fundación Hans-Böckler (titulado *Hausarbeit als Erwerbsarbeit: Der Rechtsrahmen in Deutschland: Voraussetzungen einer Ratifikation der ILO-Domestic Workers Convention durch die Bundesrepublik Deutschland*; en galego, *Traballo doméstico como traballo remunerado: o marco xurídico en Alemaña, requisitos para a ratificación do Convenio da OIT sobre traballadores domésticos pola República Federal de Alemaña*)¹⁰ concluía afirmando que, «en xeral, a ratificación do convenio parece útil para a clarificación da situación xurídica actual, así como para posibilitar unha maior concienciación de todos os afectados»¹¹, debido a que «non resulta sustentable o feito de que a gran maioría dos fogares privados non cumpran coas súas obrigacións legais de afiliación e cotización, nin presumiblemente tampouco con outras obrigacións do empregador»¹², tendo en conta —sempre en opinión deste estudo xurídico— que

⁹ Ver Alberto ARUFE VARELA, «Los “minijobs” alemanes. Un estudio de su régimen jurídico laboral y de seguridad social comparado con el del “trabajo marginal” español, industrial y doméstico», cit., páxs. 26-27. Sobre a citada Lei para a loita contra o traballo negro e a ocupación ilegal, ver Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007), páxs. 37 e ss.

¹⁰ A súa referencia completa é Eva KOCHER, *Hausarbeit als Erwerbsarbeit: Der Rechtsrahmen in Deutschland: Voraussetzungen einer Ratifikation der ILO-Domestic Workers Convention durch die Bundesrepublik Deutschland*, Hans-Böckler-Stiftung (Düsseldorf, 2012), 37 páxs. Consultámolo en https://www.kok-gegen-menschenhandel.de/fileadmin/user_upload/Hausarbeit_als_Erwerbsarbeit_ILO.pdf.

¹¹ Cfr. páx. 35. Textualmente: «Insgesamt erscheint eine Ratifizierung der Konvention hilfreich, um eine Klarstellung der aktuellen gesetzlichen Situation sowie ein klareres Bewusstsein aller Betroffenen zu ermöglichen».

¹² *Ibidem*. Textualmente: «Der Zustand, dass die überwiegende Zahl der Privathaushalten ihren gesetzlichen melde- und Beitragspflichten und vermutlich auch sonstigen Arbeitgeberpflichten nicht nachkommt, ist nicht haltbar».

a ratificación do Convenio 189 non ofrecería dificultades xurídicas salientables en Alemaña (suposto que, «en xeral, a lexislación alemá satisfai os requisitos mínimos do convenio [, e que] non existe necesidade de adaptación»)¹³, o que propiciaba que a gran Federación Alemá de Sindicatos-DGB se pronunciase nos seguintes termos: «Ratificación xa pola Cámara Baixa!»¹⁴. En consecuencia, non estraña que Alemaña se convertese rapidamente no noveno país ratificador do Convenio 189 (tras Uruguai, Filipinas, Mauricio, Nicaragua, Italia, Paraguai, Sudáfrica e Güiana), o que realizou —en liña co que antes se indicou acerca da forma de ratificación dos convenios da OIT en Alemaña— por medio da Lei do 27 xuño 2013 (publicada no *Boletín Oficial Federal* do 4 de xullo de 2013)¹⁵, impulsada pola entón ministra federal de Traballo e de Seguridade Social, Sra. Ursula VON DER LEYEN (dentro do segundo goberno, 2009-2013, liderado pola chanceler conservadora Angela MERKEL, en coalición cos liberais)¹⁶, tendo en conta que esta ratificación non implicaba gasto orzamentario ningún, tal como se fai constar na detallada memoria económica incorporada —como é usual en Alemaña, en contraste co que sucede en España— ao proxecto de lei¹⁷. Tampouco estraña —en liña así mesmo co que antes se indicou, acerca da forma de publicación dos convenios da OIT en Alemaña— que o Convenio 189 aparecese no *Boletín Oficial Federal* a tres columnas, correspondentes ás dúas linguas oficiais da OIT (isto é, inglés e francés), así como ao alemán (coa advertencia aquí de que se trataba meramente dunha «tradución [*Übersetzung*]»).

¹³ Cfr. páx. 33. Textualmente: «Insgesamt entspricht das deutsche Recht den Mindestvorgaben der Konvention... Ein Anpassungsbedarf besteht nicht».

¹⁴ Textualmente: «Ratifizierung durch den Bundestag jetzt!». Ver no sitio oficial en Internet da DGB, situado en <https://www.dgb.de>.

¹⁵ Máis en concreto, trátase da Lei sobre o Convenio 189 da Organización Internacional de Traballo do 16 de xuño de 2011 sobre traballo decente para os traballadores domésticos (*Gesetz zu dem Übereinkommen Nr. 189 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 16. Juni 2011 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte*). Este feito foi noticiado por Eva KOCHER, «Hausangestellte im deutschen Arbeitsrecht. Ratifikation der ILO-Konvention 189», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, número 17 (2013), páxs. 929 e ss.

¹⁶ Sobre as sucesivas coalicións de Goberno en Alemaña, nos últimos vinte e cinco anos, ver Iván VIZCAÍNO RAMOS, «El contrato de coalición de Gobierno de 2021, entre el Partido Socialdemócrata de Alemania, Los Verdes y el Partido Demócrata Liberal, y su contenido laboral. Análisis comparado y traducción parcial al castellano», *Revista Galega de Dereito Social*, número 19 (2023), páxs. 91 e ss.

¹⁷ Pode verse o devandito proxecto de lei no sitio oficial en Internet da Cámara Baixa alemá, situado en <https://www.bundestag.de> (con acceso directo en <https://dserver.bundestag.de/btd/17/129/1712951.pdf>). Sobre as memorias económicas dos proxectos de lei alemáns, ver Alberto ARUFE VARELA, «La Ley federal alemana sobre “el trabajo del mañana”, de 20 mayo 2020. Un estudio comparado con el Derecho español», *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, núm. 1 (2021), páxs. 310 e ss.

II. O CONTEXTO NORMATIVO LABORAL INDIVIDUAL E DE SEGURIDADE SOCIAL EN QUE SE DESENVOLVE O TRABALLO DOMÉSTICO EN ALEMAÑA

4. Xa dentro do terreo de xogo deseñado pola OIT no seu Convenio 189, pero a diferenza do que sucede en España, non existe en Alemaña unha regulación especial autónoma da relación laboral do traballo doméstico¹⁸. En principio, isto significa que sobre o traballo doméstico se proxecta ante todo a regulación xeral relativa ao contrato de traballo¹⁹, contida tanto no Código civil (*Bürgerliches Gesetzbuch* ou, polo seu acrónimo en alemán, BGB, nos seus parágrafos 611 a 630, tendo en conta que o parágrafo 611a se titula «Contrato de traballo [*Arbeitsvertrag*])»²⁰ coma na lexislación laboral non codificada (convén destacar, por exemplo, a relativa aos contratos precarios²¹ ou ao salario mínimo²², así como á ordenación do tempo de traballo²³), na medida en que non conteñan disposicións específicas, dalgunha maneira alusivas precisamente ao traballo doméstico. Neste último sentido, cabería traer a colación polo menos un par de supostos particularmente significativos. Dun lado, o da alusión que efectúa de maneira explícita a norma equivalente en Alemaña da nosa Lei de prevención de riscos laborais, isto é, a Lei sobre a execución de medidas de protección [fronte aos riscos] do traballo para a mellora da seguridade e da protección da saúde dos ocupados no traballo, do 7 de agosto de 1996²⁴, cuxo parágrafo 1 (titulado «Obxectivo e ámbito de aplicación [*Zielsetzung und Anwendungsbereich*])» exclúe do seu ámbito de aplicación —entre outros— o suposto do traballo doméstico (literalmente, «esta

¹⁸ Con perspectiva histórica, analizando a evolución da súa regulación, ver Johanna KRAWIETZ e Kirsten SCHEIWE, «Einleitung: die historische Entwicklung von Arbeit im Privathaushalt – die Vielfalt der Formen und ihre Regulierung», en Kirsten SCHEIWE e Johanna KRAWIETZ (Editoras), (*K)eine Arbeit wie jede andere? Die Regulierung von Arbeit im Privathaushalt*, De Gruyter (Berlín, 2014), páxs. 1 e ss.

¹⁹ Respecto diso, ver Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, cit., páxs. 7 e ss.

²⁰ Sobre a inaplicación do parágrafo 622, apartado 2, do Código civil alemán ao traballo doméstico, ver unha recente Sentenza do Tribunal Federal de Traballo (*Bundesarbeitsgericht*) do 11 de xuño de 2020 (referencia oficial 2 AZR 660/19), por causa de referirse o devandito precepto a «centro de traballo ou empresa [*Betrieb oder Unternehmen*]), que non existe no caso do fogar privado onde se presta o traballo doméstico.

²¹ Máis en concreto, trátase da Lei sobre traballo a tempo parcial e contratos de traballo a prazo (*Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge* ou, polo seu acrónimo en alemán, TzBfG), do 21 de decembro de 2000.

²² Máis en concreto, trátase da Lei para a regulación dun salario mínimo xeral (*Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns* ou, polo seu acrónimo en alemán, MiLoG), do 11 de agosto de 2014. Sobre esta, ver Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «La nueva Ley alemana reguladora del salario mínimo general. Comentario, estudio contextualizador y traducción castellana», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 4 (2015), páxs. 1 e ss.

²³ Máis en concreto, trátase da Lei do tempo de traballo (*Arbeitszeitgesetz* ou, polo seu acrónimo en alemán, ArbZG), do 6 de xuño de 1994. Sobre o tema, ver Kirsten SCHEIWE, «Arbeitszeitregulierung für Beschäftigte in Privathaushalten – entgrenzte Arbeit, ungenügendes Recht», en Kirsten SCHEIWE e Johanna KRAWIETZ (Editoras), (*K)eine Arbeit wie jede andere? Die Regulierung von Arbeit im Privathaushalt*, cit., páxs. 60 e ss.

²⁴ Textualmente: «Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit» ou, polo seu acrónimo en alemán, ArbSchG.

lei non rexe sobre a protección [fronte aos riscos] do traballo dos empregados domésticos en fogares privados»²⁵. Doutro lado —á parte do xa indicado acerca da inaplicación da Lei para a loita contra o traballo negro e a ocupación ilegal de 2004—, o da inferencia que cabe razoablemente vincular á Lei de protección contra o despedimento, do 10 de agosto de 1951²⁶, suposto que o seu parágrafo 23 (titulado «Ámbito de aplicación [*Geltungsbereich*]») dispón que o groso das súas normas protectoras non é de aplicación «en empresas... nas que, como regra, estean empregados dez ou menos traballadores»²⁷, como é o usual no traballo doméstico, de maneira que aquí «a protección contra o despedimento queda confiada de maneira total á regulación do tema —moi xenérica, todo hai que dicilo— efectuada polo Código civil»²⁸.

5. No que incumbe á protección de seguridade social do traballo doméstico, á que o Convenio 189 da OIT tamén fai referencia explícita (literalmente, «todo membro, que ha de ter debidamente en conta as características específicas do traballo doméstico e actuar en conformidade coa lexislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas co fin de asegurar que os traballadores domésticos gocen de condicións non menos favorables que as condicións aplicables aos traballadores en xeral con respecto á protección da seguridade social, inclusive no relativo á maternidade»)²⁹, hai que partir de que a regulación en Alemaña —fronte ao que sucede coa lexislación laboral— se atopa codificada nun instrumento (isto é, o Código de seguridade social [*Sozialgesetzbuch*]) do que forman parte trece libros³⁰, así como de que ningún destes trece libros aparece dedicado en especial ao tratamento de concretos réximes, como pode ser o do traballo doméstico. Sobre esta base, convén soste que a previsión legal de seguridade social máis clara e frontalmente identificativa do traballo doméstico atópase no Libro IV (titulado «Disposicións comúns para o aseguramento de seguridade social [*Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung*]») do propio código e, máis en concreto, no seu parágrafo 8a (titulado «Traballo marxinal en fogares privados [*Geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten*]»), a cuxo

²⁵ Cfr. apartado 2, inciso primeiro. Textualmente: «*Dieses Gesetz gilt nicht für den Arbeitsschutz von Hausangestellten in privaten Haushalten*».

²⁶ Textualmente: «*Kündigungsschutzgesetz*» ou, polo seu acrónimo en alemán, KSchG.

²⁷ Cfr. apartado 1, inciso terceiro. Textualmente: «*In Betrieben... in denen in der Regel... zehn oder weniger Arbeitnehmer beschäftigt werden*». Á parte, o feito de que «non é empresa, no sentido do parágrafo 23..., o fogar privado», de maneira que «os traballadores alí empregados... só... gozan por si mesmos da protección xeral contra o despedimento cando, en virtude do contrato de traballo, en unidade organizativa, tamén están empregados fóra do fogar privado propiamente dito» [ver Rudi MÜLLER-GLÖGE, Ulrich PREIS e Ingrid SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 20.^a ed., C.H. Beck (Múnic, 2020), páx. 2390].

²⁸ Ver Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, cit., páx. 65.

²⁹ Artigo 14, apartado 1.

³⁰ Respecto diso, ver Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3.^a ed., cit., páx. 36.

teor, «se os traballos marxinais se realizan exclusivamente en fogares privados, aplícase o parágrafo 8»³¹, tendo en conta que «o traballo marxinal existe no fogar privado cando aquel se basea nun fogar privado e, se non existe, a actividade se realiza usualmente por un membro do fogar privado»³². Trátase do tipo de traballo coñecido en Alemaña como *minijob*, tendo en conta —por causa da remisión efectuada ao parágrafo 8 (parcialmente titulado «Traballo marxinal e actividade autónoma marxinal [*Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit*])»— que resulta preciso distinguir, para os efectos de protección de seguridade social, entre traballo doméstico marxinal (ou *minijob* doméstico) e traballo doméstico non marxinal, para o que hai que ter en conta que a fronteira da marxinalidade en 2024 se sitúa na percepción dun salario mensual de 538 euros brutos mensuais. Como regra, un traballo doméstico non marxinal goza da mesma protección de seguridade social que calquera outro tipo de traballo, suxeito á cobertura contributiva do desemprego, da enfermidade, das pensións de xubilación e morte/supervivencia, do accidente de traballo e da dependencia, por aplicación dos Libros III, V, VI, VII e XI do Código de seguridade social, respectivamente. En cambio, un traballo doméstico marxinal (ou *minijob* doméstico) —que é sempre un traballo a tempo parcial e que conta, tal e como se acaba de indicar, cunha retribución máxima de 538 euros brutos mensuais— dispón dunha regulación relativamente diferenciada da súa protección contributiva, especialmente no tocante á cotización polos seguros de enfermidade e de pensións de xubilación e morte/supervivencia (cotización que adoita resultar menos gravosa para o empregador se se compara coa do traballo non marxinal, doméstico ou non), ao aseguramento por dependencia (suposta a falta de obrigatoriedade)³³, así como no relativo á prestación por desemprego (inexistente, como regra, no caso do traballo doméstico marxinal ou *minijob* doméstico)³⁴.

6. En relación con este último asunto crucial, a regulación que da prestación contributiva de desemprego efectúa o Libro III do Código alemán de seguridade social, en efecto, establece a regra de deixar fóra do seu ámbito de cobertura todo traballo marxinal (tamén o traballo doméstico marxinal, ou *minijob* doméstico), en virtude do que dispón o seu parágrafo 27 (titulado «Traballador excluído

³¹ Inciso primeiro. Textualmente: «*Werden geringfügige Beschäftigungen ausschließlich in Privathaushalten ausgeübt, gilt § 8*».

³² Inciso segundo. Textualmente: «*eine geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt liegt vor, wenn diese durch einen privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird*».

³³ Respecto diso, ver Alberto ARUFE VARELA, *El seguro social de dependencia en Alemania. Un comentario del Libro XI del Código alemán de Seguridad Social, con su traducción íntegra al español*, Atelier (Barcelona, 2019), páxs. 42 e 52.

³⁴ Respecto diso, ver Alberto ARUFE VARELA, «Los “minijobs” alemanes. Un estudio de su régimen jurídico laboral y de seguridad social comparado con el del “trabajo marginal” español, industrial y doméstico», cit., páxs. 21-24.

do seguro [*Versicherungsfreie Beschäftigte*]), alí onde afirma que «as persoas cun traballo marxinal están excluídas do seguro»³⁵. Esta situación aínda se segue mantendo en Alemaña a día de hoxe, a pesar da Sentenza do Tribunal de Xustiza da Unión Europea do 24 de febreiro de 2022³⁶ —a propósito de certas cuestións prexudiciais expostas desde España, en relación coa protección por desemprego do traballo doméstico—, cuxo ditame (literalmente, «o artigo 4, apartado 1, da Directiva 79/7/CEE do Consello, do 19 de decembro de 1978, relativa á aplicación progresiva do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres en materia de seguridade social, debe interpretarse no sentido de que se opón a unha disposición nacional que exclúe as prestacións por desemprego das prestacións de seguridade social concedidas aos empregados de fogar por un réxime legal de seguridade social, na medida en que esta disposición sitúe as traballadoras en desvantaxe particular con respecto aos traballadores e non estea xustificada por factores obxectivos e alleos a calquera discriminación por razón de sexo») conduciu á promulgación do Real decreto lei 16/2022 para a mellora das condicións de traballo e de seguridade social das persoas traballadoras ao servizo do fogar, que pasaron a quedar comprendidas por vez primeira no ámbito da protección contributiva de desemprego. O mantemento da situación de partida en Alemaña foi xa obxecto de crítica doutrinal, efectuada nos seguintes termos: «A sentenza do Tribunal de Xustiza da Unión Europea do 24 de febreiro de 2022 volveu fixar na orde do día unha cuestión que en realidade se consideraba resolta. Do mesmo xeito que anteriormente en España, os traballadores marxinais en fogares privados alemáns tamén están excluídos do seguro de desemprego. Con todo, esta exclusión aplícase por igual a todos os traballadores marxinais... En 1995, [os tribunais alemáns de seguridade social] ditaminaron que a exclusión dos traballadores marxinais do seguro de desemprego non constituía unha discriminación indirecta obxectivamente inxustificada por razón de sexo. Debe considerarse dubidoso que a normativa actual sobre os traballadores marxinais siga cumprindo os estándares de referencia, agora máis estritos, do Tribunal de Xustiza da Unión Europea»³⁷.

³⁵ Cfr. apartado 2, inciso primeiro, medio-inciso primeiro. Textualmente: «*Versicherungsfrei sind Personen in einer geringfügigen Beschäftigung*».

³⁶ Asunto C-389-20.

³⁷ Ver Holger BRECHT-HEITZMANN, Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, «Schutz vor Diskriminierung für weibliche Hausangestellte», *ZESAR-Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht*, número 2 (2023), páx. 64. Textualmente: «*wird durch das Urteil des EuGH ein Thema wieder auf die Tagesordnung gesetzt, das eigentlich als erledigt anzusehen war. Wie zuvor in Spanien sind auch geringfügig Beschäftigte in deutschen Privathaushalten von der Arbeitslosenversicherung ausgeschlossen. Allerdings betrifft dieser Ausschluss... in gleicher Weise alle geringfügig Beschäftigten. 1995 hatte... entschieden, dass der Ausschluss geringfügig Beschäftigter von der Arbeitslosenversicherung keine sachlich nicht gerechtfertigte mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts darstellte. Ob die heutigen Regelungen zu den geringfügig Beschäftigten dem nunmehr strengeren Maßstab des EuGH noch genügen würden, muss als zweifelhaft betrachtet werden*».

III. O CONTEXTO NORMATIVO EN QUE DEBE OPERAR A NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO ÁMBITO DO TRABALLO DOMÉSTICO EN ALEMAÑA

7. Como se sabe, o Convenio 189 da OIT explicita o seu «recoñecemento efectivo do dereito de negociación colectiva»³⁸, e refírese a el en materia de información sobre as condicións de traballo ³⁹, así como en cuestións relativas á xornada⁴⁰ e aos salarios⁴¹, o que necesariamente conduce en Alemaña ao manexo de dúas normas con rango de lei configuradoras do seu dereito colectivo do traballo, as cales gardan un paralelismo relativamente simétrico con dous dos alicerces estruturais do noso Estatuto dos traballadores. En primeiro lugar, e en paralelo ao título II do Estatuto español dos traballadores (regulador «Dos dereitos de representación colectiva e de reunión dos traballadores na empresa»), debe manexarse a Lei de organización da empresa (*Betriebsverfassungsgesetz* ou, polo seu acrónimo en alemán, BetrVG) do 15 de xaneiro de 1972, que regula a creación do denominado «comité de empresa [*Betriebsrat*]», o que resulta posible —cun ineludible impacto negativo no ámbito do traballo doméstico— nos «centros de traballo con, como regra, polo menos cinco traballadores»⁴², atribuíndolle —entre outras— a importante misión de negociar «acordos de empresa [*Betriebsvereinbarungen*]» (literalmente, «os acordos de empresa deben ser realizados conxuntamente polo comité de empresa e o empresario e

³⁸ Cfr. artigo 3, apartado 2, letra a).

³⁹ Cfr. artigo 7, parágrafo primeiro (literalmente: «Todo membro deberá adoptar medidas para asegurar que os traballadores domésticos sexan informados sobre as súas condicións de emprego de forma adecuada, verificable e facilmente comprensible, de preferencia, cando sexa posible, mediante contratos escritos en conformidade coa lexislación nacional ou con convenios colectivos»).

⁴⁰ Cfr. artigo 10, apartado 1 (literalmente: «Todo membro deberá adoptar medidas con miras a asegurar a igualdade de trato entre os traballadores domésticos e os traballadores en xeral con relación ás horas normais de traballo, a compensación das horas extraordinarias, os períodos de descanso diarios e semanais e as vacacións anuais pagas, en conformidade coa lexislación nacional ou con convenios colectivos, tendo en conta as características especiais do traballo doméstico») e apartado 3 (literalmente: «Os períodos durante os cales os traballadores domésticos non dispoñen libremente do seu tempo e permanecen ao dispor do fogar para responder a posibles requirimentos dos seus servizos deberán considerarse como horas de traballo, na medida en que se determine na lexislación nacional ou en convenios colectivos ou conforme calquera outro mecanismo acorde coa práctica nacional»).

⁴¹ Cfr. artigo 12, apartado 1 (literalmente: «Os salarios dos traballadores domésticos deberán pagárselles directamente en efectivo, a intervalos regulares e como mínimo unha vez ao mes», tendo en conta que «a menos que a modalidade de pago estea prevista na lexislación nacional ou en convenios colectivos, o pago poderá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal ou xiro postal ou por outro medio de pago monetario legal, co consentimento do traballador interesado») e apartado 2 (literalmente: «Na lexislación nacional, en convenios colectivos ou en laudos arbitrais poderase dispoñer que o pago dunha proporción limitada da remuneración dos traballadores domésticos revista a forma de pagos en especie non menos favorables que os que rexen xeralmente para outras categorías de traballadores, a condición de que se adopten medidas para asegurar que os pagos en especie se fagan co acordo do traballador, que se destinen ao seu uso e beneficio persoal e que o valor monetario que se atribúa a ests sexa xusto e razoable»).

⁴² Cfr. parágrafo 1 (titulado «Constitución de comités de empresa [*Errichtung von Betriebsräten*]»), apartado 1, inciso primeiro. Textualmente: «In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf... Arbeitnehmern».

redactalos por escrito»)⁴³, que son expresión fundamental da tipicamente alemá «coexistión no centro de traballo [*mitbestimmung in Betrieb*]», polo que se trata —en principio— de «acordos similares aos “convenios colectivos”»⁴⁴. Con todo, a incidencia desta lei no ámbito do traballo doméstico (ao que non realiza ningunha alusión específica) queda reducida na práctica á nada máis absoluta, suposto non só o obstáculo xurídico —polo momento, insalvable— relativo a non poder considerar o fogar privado como «centro de traballo» para os efectos da propia lei⁴⁵, senón tamén a fáctica inexistencia de fogares privados con «polo menos cinco traballadores» domésticos. En segundo lugar, e en paralelo ao título III do Estatuto español dos traballadores (regulador «Da negociación colectiva e dos convenios colectivos»), debe manexarse a Lei de convenios colectivos (*Tarifvertragsgesetz* ou, polo seu acrónimo en alemán, TVG) do 9 de abril de 1949, construída sobre a base de que «o convenio colectivo... contén normas xurídicas»⁴⁶, e de que «os convenios colectivos requiren de forma escrita»⁴⁷. A diferenza do que sucede cos «acordos de empresa» antes citados, a incidencia destes «convenios colectivos» no ámbito do traballo doméstico non queda reducida xuridicamente, en principio, á nada máis absoluta na práctica, aínda que esta incidencia si se atopa fortemente condicionada por dous elementos configuradores singulares —polo menos, se se analizan desde unha perspectiva española— do modelo de negociación colectiva que deseña a Lei alemá de 1949, e aos que nos referimos a continuación.

8. O primeiro elemento configurador singular, potencialmente condicionante da incidencia dos convenios colectivos no ámbito sectorial do traballo doméstico, refírese á clase de eficacia normativa que poden chegar a posuír os eventuais convenios colectivos en cuestión. Fronte á peculiar eficacia normativa xeral dos convenios colectivos sectoriais estatutarios españois, herdada do franquismo e ancorada hoxe no apartado 3 do artigo 82 do Estatuto dos traballadores (alí onde afirma que «os convenios colectivos regulados por esta lei obrigan a todos os empresarios e traballadores incluídos dentro do seu ámbito de aplicación»)⁴⁸, a

⁴³ Cfr. parágrafo 77 (titulado «Execución de acordos conxuntos e de acordos de empresa [*Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen*]»), apartado 2, inciso primeiro. Textualmente: «*Betriebsvereinbarungen sind von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam zu beschließen und schriftlich niederzulegen*».

⁴⁴ Ver Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, cit., páxs. 77-78.

⁴⁵ Respecto diso, ver Kirsten SCHEIWE, «Ist in Privathaushalt, der Hausangestellte beschäftigt, ein Betrieb? – Kontroversien über den arbeitsrechtlichen Betriebsbegriff», *Arbeit und Recht*, número 11 (2019), páxs. 446 e ss.

⁴⁶ Cfr. parágrafo 1 (titulado «Contido e forma do convenio colectivo [*Inhalt und Form des Tarifvertrags*]»), apartado 1. Textualmente: «*Der Tarifvertrag... enthält Rechtsnormen*».

⁴⁷ *Ibidem*, apartado 2. Textualmente: «*Tarifverträge bedürfen der Schriftform*».

⁴⁸ Parágrafo primeiro.

Lei alemá de 1949 encarna o modelo de «eficacia normativa limitada [do convenio colectivo sectorial], baseada no principio da dobre afiliación (isto é, o convenio colectivo sectorial só despreza a súa eficacia, en principio, sobre os empresarios afiliados á asociación empresarial pactante e sobre os traballadores, así mesmo afiliados ao sindicato pactante)»⁴⁹, suposto de que «as partes do convenio colectivo [sectorial] son os sindicatos e... as asociacións de empresarios»⁵⁰ e, sobre todo, que unicamente «están obrigados polo convenio colectivo os afiliados ás partes do convenio colectivo»⁵¹. Certamente, a Lei alemá de 1949 tamén regula a posibilidade de que a inicial eficacia normativa limitada se converta despois en eficacia normativa xeral, pero faino «a título de excepción»⁵², a través da institución da «declaración de eficacia xeral [*Allgemeinverbindlicherklärung*]», a cal se atopa detalladamente regulada no parágrafo 5 da propia lei, a cuxo teor —no que se refire aos seus aspectos máis esenciais— esta declaración só pode ser efectuada polo Ministerio Federal de Traballo e de Seguridade Social⁵³, tendo en conta que resultaría pertinente unicamente cando «resulte conveniente para o interese público»⁵⁴ e, ademais —de levarse a cabo esta declaración—, que «as normas xurídicas do convenio colectivo comprenden tamén no seu ámbito de aplicación os empresarios e os traballadores non obrigados polo convenio colectivo ata ese momento»⁵⁵.

9. O segundo elemento configurador singular, así mesmo potencialmente condicionante da incidencia dos convenios colectivos no ámbito do traballo doméstico, refírese ao sistema ou modelo de recoñecemento (determinación e decantación) dos suxeitos colectivos lexitimados para levar a cabo a negociación e a conclusión do convenio colectivo sectorial, eventualmente tamén no ámbito do traballo doméstico. Fronte ao modelo de recoñecemento normativo español, vinculado á audiencia electoral e á representatividade derivada dela, tal como

⁴⁹ Ver Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., cit., páx. 225.

⁵⁰ Cfr. parágrafo 2 (titulado «Partes do convenio colectivo [*Tarifvertragsparteien*]»), apartado 1. Textualmente: «*Tarifvertragsparteien sind Gewerkschaften... Vereinigungen von Arbeitgebern*».

⁵¹ Cfr. parágrafo 3 (titulado «Obrigatoriedade do convenio colectivo [*Tarifgebundenheit*]»), apartado 1. Textualmente: «*Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien*».

⁵² Ver Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., cit., páx. 225.

⁵³ Literalmente: «De acordo cunha comisión composta respectivamente por tres representantes das organizacións centrais de empresarios e de traballadores..., a petición conxunta das partes do convenio colectivo» (cfr. apartado 1, inciso primeiro). Textualmente: «*Im Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestehenden Ausschuss... auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien*».

⁵⁴ Cfr. apartado 1, inciso primeiro. Textualmente: «*Im öffentlichen Interesse geboten erscheint*».

⁵⁵ Cfr. apartado 4, inciso primeiro. Textualmente: «*Erfassen die Rechtsnormen des Tarifvertrags in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*».

aparece configurado substancialmente —no que se refire á negociación do convenio colectivo sectorial— nos artigos 87 e 88 do Estatuto dos traballadores, a Lei alemá de 1949 é reflexo de como «o Estado se comporta con neutralidade ante o feito sindical e como deixa en mans dos empresarios o recoñecemento dos sindicatos como interlocutores»⁵⁶, tendo en conta que neste modelo de recoñecemento empresarial, este «prodúcese facticamente, ao negociar o empresario ou os seus representantes o convenio colectivo cun sindicato ou sindicatos»⁵⁷ (a Lei alemá de 1949 límitase a afirmar, lémbrese, que «as partes do convenio colectivo son os sindicatos e... as asociacións de empresarios»). A este respecto, para determinar a capacidade convencional sindical no sector do traballo doméstico, resulta clave o concepto «forza de impoñerse [*Durchsetzungskraft*]», que xuridificou un auto (*Beschluß*) do Tribunal Federal de Traballo (*Bundesarbeitsgericht*) do 28 de marzo de 2006⁵⁸ —nun asunto que enfrontaba o sindicato do sector do metal, IG Metall, afiliado á poderosa Federación Alemá de Sindicatos-DGB, co pequeno Sindicato Cristián do Metal (CGM)—, no que se afirma sobre o devandito concepto xurídico o seguinte: «1) que “unha asociación de traballadores debe posuír forza de impoñerse para asegurar que a contraparte da social non pode pasar por alto ofertas de negociación”; 2) que “un equilibrio de intereses adecuado, socialmente pacificador, só pode lograrse cando a asociación de traballadores pode exercer polo menos tanta presión que a parte empresarial se vexa motivada a implicarse nas negociacións sobre unha regulación convencional das condicións de traballo” e 3) que “a asociación de traballadores debe ser tomada con seriedade pola súa contraparte, de maneira que as condicións de traballo non se establezan unilateralmente pola parte empresarial”, co que se evita “a existencia dun convenio colectivo aparente ou dun convenio colectivo condescendiente, ou dun convenio colectivo baseado no ditado unilateral da parte empresarial”»⁵⁹.

⁵⁶ Ver Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., cit., páx. 205.

⁵⁷ *Ibidem*.

⁵⁸ Referencia oficial I ABR 58/04. Sobre el, coa súa tradución íntegra, ver Ulrich ZACHERT, Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, *Los grandes casos judiciales del Derecho alemán del Trabajo. Estudio comparado con el Derecho español y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2008), páxs. 67 e ss., e 237 e ss.

⁵⁹ Ver Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., cit., páxs. 205-206.

IV. APROXIMACIÓN FORMAL Á NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO ÁMBITO DO TRABALLO DOMÉSTICO EN ALEMAÑA

10. A existencia da «forza de impoñerse» —en canto expresión da capacidade convencional— dun concreto sindicato no sector do traballo doméstico, o cal pretendía facer valer as súas aspiracións de negociar un convenio colectivo no devandito concreto sector no Estado federado de Baviera⁶⁰, quedou constatada por unha sentenza (*Urteil*) do Tribunal Federal Constitucional (*Bundesverfassungsgericht*) do 6 de maio de 1964⁶¹, que procedeu á anulación dunha decisión previa do Tribunal Federal de Traballo do 19 de xaneiro de 1962⁶² e a recoñecer «a Asociación de Asistentas e Empregadas de Fogar Católicas, con 40.000 afiliadas, como “sindicato” en sentido xurídico»⁶³. Na actualidade, pode darse conta da vixencia simultánea de ata oito convenios colectivos no sector do traballo doméstico, coa particularidade —como enseguida veremos— de que cabe referirse aos devanditos oito convenios colectivos como expresión dunha negociación colectiva articulada ou graduada, desde un punto de vista tanto xeográfico coma material, particularmente no que se refire á regulación colectiva da materia salarial, tendo en conta —suposto o modelo confidencialista alemán de difusión en Internet dos convenios colectivos, tan obstaculizador do acceso a estes⁶⁴— que puidemos compulsar o contido destes oito convenios colectivos grazas á valiosa axuda prestada polo noso colega laboralista alemán, o profesor Holger BRECHT-HEITZMANN, catedrático na Universidade Politécnica da Axencia Federal de Emprego (*Hochschule der Bundesagentur für Arbeit*), campus de Schwerin. Máis en concreto, nun primeiro chanzo, atópase o denominado «Convenio colectivo de cobertura [*Manteltarifvertrag*]» para os traballadores e os empregados en formación en domicilios privados e centros de prestacións de servizos (*für Beschäftigte und Auszubildende in Privathaushalten und Dienstleistungszentren*), subscrito en Hamburgo/Bonn o 28 de xaneiro de 2015, con ámbito xeográfico federal, con vixencia desde o

⁶⁰ Ver Eva KOCHER, «Die ungleichbehandlung von Hausangestellten in der 24-Stunden-Pflege gegenüber anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – eine Frage des Verfassungsrechts», en Kirsten SCHEIWE e Johanna KRAWIETZ (Editoras), (*Keine Arbeit wie jede andere? Die Regulierung von Arbeit im Privathaushalt*, cit., páxs. 88-89.

⁶¹ Referencia oficial 1 BvR 79/62.

⁶² Referencia oficial 1 ABR 14/60.

⁶³ Ver Eva KOCHER, *Hausarbeit als Erwerbsarbeit: Der Rechtsrahmen in Deutschland: Voraussetzungen einer Ratifikation der ILO-Domestic Workers Convention durch die Bundesrepublik Deutschland*, cit., pág. 22.

⁶⁴ Respecto diso, ver Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., cit., páxs. 56-57.

1 de xaneiro dese mesmo ano e con vocación duradeira⁶⁵. Nun segundo chanzo —sobre a base da remisión do «Convenio colectivo de cobertura» a posteriores «convenios colectivos sobre salarios [Entgelttarifverträge]», para os efectos de regular máis detalladamente grupos e contías salariais⁶⁶— atópase o denominado «Convenio colectivo marco sobre salarios [Entgeltrahmentarvertrag]», subscrito en Hannover o 19 de decembro de 2017, así mesmo con ámbito xeográfico federal, pero cunha vixencia inicial de seis anos (computables desde o 1 de xaneiro de 2018), no que se procede a delimitar ata cinco grupos salariais (Entgeltgruppen)⁶⁷. Nun terceiro chanzo, atópanse os restantes seis convenios colectivos, coa denominación común de «Convenio colectivo sobre salarios [Entgelttarifvertrag]», nos que se procede a detallar as concretas contías salariais correspondentes aos cinco grupos delimitados no segundo chanzo, tendo en conta que eses seis convenios colectivos non posúen ámbito xeográfico federal, senón rexional, coma no caso do Convenio colectivo sobre salarios para traballadores en domicilios privados nos Estados federados de Berlín, Brandeburgo, Sajonia, Sajonia-Anhalt e Turingia (subscrito en Hamburgo o 4 de abril de 2023, con vixencia inicial para o ano 2023), o dos Estados federados de Hesse, Renania-Palatinado (parte) e Sarre (subscrito en Stuttgart/Korbach o 31 de maio de 2023, con vixencia inicial dun ano a partir de 1 maio 2023), o do Estado federado de Renania do Norte-Westfalia (subscrito en Düsseldorf o 2 de maio de 2023, con vixencia inicial dun ano a partir de 1 xullo 2023), o dos Estados federados da Baixa Saxonia, Bremen, Hamburgo, Mecklemburgo-Pomerania Occidental e Schleswig-Holstein (subscrito en Hamburgo o 3 de maio de 2023, con vixencia inicial ata o 31 de decembro de 2023), o dos Estados federados de Baden-Württemberg e (parte de) Renania-Palatinado (subscrito en Stuttgart o 22 de maio de 2023, con vixencia inicial dun ano a partir do 1 de xuño de 2023) e, por último, o do Estado federado de Baviera (subscrito en Múnic o 24 de xullo de 2022, con vixencia inicial dun ano a partir do 1 de xullo de 2023).

11. Estes oito convenios colectivos sectoriais presentan un claro denominador común estrutural, como é o relativo ás partes intervenientes na negociación e asinantes destes, o que pola súa vez se constitúe en proba de cargo do seu carácter articulado ou graduado. Pola parte patronal, trátase da DHB (non confundir coa Federación Alemá de Balonmán ou *Deutscher Handballbund*, coa que comparte o seu acrónimo en alemán), isto é, a *Deutsches Hausfrauen Bundes* (ou

⁶⁵ Convén indicar, segundo o seu parágrafo 11, apartado 4, que substituíu o anterior convenio colectivo de cobertura, subscrito facía catorce anos (isto é, o 04.07.2021).

⁶⁶ Cfr. o seu parágrafo 10 (parcialmente titulado «Salario [Arbeitsentgelt]»).

⁶⁷ Cfr. o seu parágrafo 3 (titulado «Grupos salariais [Entgeltgruppen]»).

Federación Alemá de Amas de Casa), cuxas orixes se remontan á súa fundación en 1915, e que hoxe é coñecida —tal como aparece identificada, por exemplo, no denominado «Convenio colectivo de cobertura» de 2015— como «DHB-Rede de Domicilios Privados, Asociación Profesional de Xestores de Domicilios Privados, a[sociación] r[existrada] [*DHB-Netzwerk Haushalt, Berufsverband der Haushaltsführenden, e. V.*]», con sede central en Bonn. A súa calidade de rede acredítaa o feito de que o seu rastro en Internet só poida ser seguido a través das súas filiais rexionais (coma no caso das dos Estados federados de Baden-Württemberg, Baviera ou Hesse, que posúen os seus portais propios en Internet)⁶⁸, do que resulta —a título de exemplo— que o denominado “Convenio colectivo sobre salarios» rexional do Estado federado de Baviera foi subscrito pola «DHB-Rede de Domicilios Privados, Asociación Profesional de Xestores de Domicilios Privados do Estado federado de Baviera, a[sociación] r[existrada]», con sede central en Augsburgo. Pola parte sindical —de novo, tal como aparece identificada no denominado “Convenio colectivo de cobertura”—, trátase do «Sindicato da Alimentación-Consumo-Restauración [*Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten* ou, polo seu acrónimo en alemán, NGG]», que é unha das oito organizacións sindicais (a penúltima, polo número de afiliados) que forman parte da gran Federación Alemá de Sindicatos-DGB, cuxo portal en Internet⁶⁹ informa, dun lado, que a súa administración central (precisamente, a asinante do “Convenio colectivo de cobertura» de 2015) se atopa na cidade de Hamburgo e, doutro lado, que a súa estrutura territorial se asenta ante todo en cinco distritos de Estado federado, a saber, o distrito suroeste (que agrupa os Estados federados de Baden-Württemberg, Hesse, Renania-Palatinado e Sarre), o distrito de Renania do Norte-Westfalia (coincidente co Estado federado homónimo), o Distrito Norte (que agrupa os Estados federados de Baixa Saxonia, Bremen, Hamburgo, Mecklemburgo-Pomerania Occidental e Schleswig-Holstein), o Distrito Leste (que agrupa os Estados federados de Berlín, Brandeburgo, Saxonia, Saxonia-Anhalt e Turingia) e o Distrito de Baviera (coincidente co Estado federado homónimo); convén indicar que este último foi o asinante, por exemplo, do denominado “Convenio colectivo sobre salarios» rexional do Estado federado de Baviera.

⁶⁸ Respectivamente situados en <https://www.dhb-wuerttemberg.de/>, <https://dhb-bayern.de/> e en <https://www.dhb-hessen.de>.

⁶⁹ Situado en <https://www.ngg.net>.

12. Porén, a eficacia real deste conxunto de oito convenios colectivos non parece moi grande, sobre a base de que ningún deles chegou a ser obxecto de declaración de eficacia xeral, ao amparo do parágrafo 5 da Lei de convenios colectivos de 1949, do que resulta que estes oito convenios colectivos posúen en cada caso a típica eficacia normativa limitada alemá, baseada no principio de dobre afiliación, de maneira que os seus respectivos contidos se chegan a proxectar só sobre os traballadores domésticos eventualmente afiliados á respectiva organización sindical asinante, e sempre que o seu empregador se atope afiliado á súa vez á rede da DHB asinante do propio convenio colectivo en cuestión. Desde un punto de vista sindical, iso significa que se podería chegar a aplicar a un máximo de 187.679 traballadores (cifras de afiliación afastadas, polo demais, das dúas principais organizacións integrantes da gran Federación Alemá de Sindicatos-DGB, que alcanzan os 2.136.326 no caso do sindicato do sector do metal IG Metall, e os 1.897.500 no caso do sindicato do sector servizos Ver.di), que son os afiliados de que consta, segundo as cifras que ofrece a propia Federación Alemá de Sindicatos-DGB no seu portal en Internet⁷⁰, tendo en conta —veñen as primeiras rebaixas— que do máximo referido habería que descontar o número de traballadores non domésticos —un número seguramente elevado de traballadores— afiliados ao sindicato por causa da súa implicación directa nas ramas da alimentación, do consumo ou da restauración, o que conduciría a rebaxar moito a proporción de traballadores domésticos afectados, sobre todo se se compara coas cifras de traballadores que ofrece (o 30 de novembro de 2023) a Axencia Federal de Emprego, que refiren un total de 298.100 traballadores en «domicilios privados» (dos cales, 44.500 son traballadores domésticos non marxinais, 158.400 traballadores domésticos marxinais sen outro traballo e 95.200 traballadores domésticos marxinais con outro traballo adicional)⁷¹. Ademais —veñen as segundas rebaixas, pensando na eficacia real dos convenios colectivos en cuestión—, habería que ter en conta que sería cumulativamente necesaria a pertenza á rede da DHB asinante, en cada caso, dos respectivos empregadores dos traballadores domésticos sindicalmente afiliados, o que moi probablemente —aínda que a título de conxectura, pois non puidemos contrastar datos fiables de afiliación— faría que seguise caendo drasticamente o grao real de eficacia deste conxunto de oito convenios colectivos.

⁷⁰ Situado en <https://www.dgb.de/> (con acceso directo en <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2020-2029>).

⁷¹ Ver no sitio en Internet da Axencia Federal de Emprego, situado en <https://www.arbeitsagentur.de> (con acceso directo en https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202401/arbeitsmarktberichte/monatsbericht-monatsbericht-d-0-202401-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=1).

V. APROXIMACIÓN MATERIAL Á NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO ÁMBITO DO TRABALLO DOMÉSTICO EN ALEMAÑA

13. Se nos centramos no Convenio colectivo de cobertura do 2015, resulta que o seu parágrafo 1 (titulado «Ámbito de aplicación [*Geltungsbereich*]») define os ámbitos xeográfico (isto é, «o territorio da República Federal de Alemaña»)⁷², funcional e persoal sobre os que proxecta o seu contido, e indica o seguinte respecto destes dous últimos ámbitos: «Aplicase... a todas as traballadoras, traballadores e empregados para a formación (en diante, “traballadores”) de fogares privados, centros de servizos domésticos e axencias de servizos domésticos, na medida en que estean empregados predominantemente en actividades de traballo doméstico, de atención, de coidado ou de servizos en fogares privados, independentemente de que vivan ou non no domicilio»⁷³. Séguenlle a continuación outros dez parágrafos máis, relativos á «contratación e despedimento»⁷⁴, ás «obrigacións derivadas da relación laboral»⁷⁵, ao «tempo de traballo»⁷⁶ (con atención especial á «xornada ordinaria de traballo», á «repartición do tempo de traballo por semana», á «xornada de traballo flexible» e á «xornada diaria de traballo»), ao «tempo libre e regulación das festas»⁷⁷, ás «vacacións»⁷⁸, aos permisos retribuídos (literalmente, «liberación da prestación laboral»)⁷⁹, ás «retribucións en especie»⁸⁰ (tendo en conta que «os traballadores que vivan no domicilio teñen que dispoñer dun espazo adecuado coas instalacións necesarias»⁸¹ e que «debe poder quentarse a habitación a un mínimo de +21 °C durante o período de uso»⁸²), á «enfermidade, o accidente e os tratamentos»⁸³, ao

⁷² Cfr. letra a).

⁷³ Cfr. letra b). Textualmente: «Gilt... für alle Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildenden (nachfolgend Beschäftigte) in Privathaushalten, hauswirtschaftlichen Dienstleistungs-Zentren und Dienstleistungs-Agenturen, soweit sie überwiegend mit hauswirtschaftlichen Arbeiten, Pflege-, Betreuungs- oder Bedienungstätigkeiten in Privathaushalten beschäftigt werden, ohne Rücksicht darauf, ob sie im Haushalt wohnen oder nicht».

⁷⁴ Cfr. parágrafo 2. Textualmente: «Einstellung und Entlassung».

⁷⁵ Cfr. parágrafo 3. Textualmente: «Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis».

⁷⁶ Cfr. parágrafo 4. Textualmente: «Arbeitszeit».

⁷⁷ Cfr. parágrafo 5. Textualmente: «Freizeit und Feiertagsregelung».

⁷⁸ Cfr. parágrafo 6. Textualmente: «Urlaub».

⁷⁹ Cfr. parágrafo 7. Textualmente: «Freiestellung von der Arbeitsleistung».

⁸⁰ Cfr. parágrafo 8. Textualmente: «Sachbezüge».

⁸¹ Cfr. parágrafo 8, apartado 2, inciso primeiro. Textualmente: «Beschäftigten, die im Haushalt wohnen, ist angemessener Wohnraum mit der erforderlichen Einrichtung zur Verfügung zu stellen».

⁸² *Ibidem*, inciso segundo. Textualmente: «Der Raum muss während der Nutzungsdauer auf mindestens +21 °C geheizt werden können».

⁸³ Cfr. parágrafo 9. Textualmente: «Krankheit, Unfall, Kur».

«salario, os impostos e as cotizacións de seguridade social»⁸⁴, así como a certas «disposicións derradeiras»⁸⁵. Se poñemos o foco na materia salarial, o parágrafo 10 deste convenio —á parte da súa remisión, lémbrese, a posteriores «convenios colectivos sobre salarios»— límitase a indicar o seguinte: 1) «o salario ten que acordarse como importe bruto»⁸⁶; 2) «o pago do salario neto efectúase a final de mes»⁸⁷ e 3) «se este día cae en sábado ou domingo, o pago efectúase antes do último venres do mes»⁸⁸.

14. Se se aproxima aínda máis o foco á materia salarial, como antes se indicou, o denominado “Convenio colectivo marco sobre salarios» de 2017 —cuxo ámbito de aplicación xeográfico é igualmente «o territorio da República Federal de Alemaña»⁸⁹— actúa de maneira articulada ou graduada. Faino mediante a regulación máis detallada dos grupos salariais e procede a delimitar ata un total de cinco (ordenados de menor a maior cualificación). Sobre a base —explicitada no parágrafo 2 (titulado «Principios de clasificación e de remuneración») ⁹⁰— de que «a inclusión nun grupo salarial se rexe pola actividade realmente desempeñada, e non pola denominación profesional»⁹¹, a delimitación en cuestión aparece realizada no terceiro dos dez parágrafos de que se compón este “Convenio colectivo marco sobre salarios» (parágrafo titulado «Grupos salariais») ⁹². Trátase, ante todo, do «Grupo I. Nivel de entrada 85 por cento [*Gruppe I. Einstiegsstufe 85 Prozent*]», que se refire a «actividades para as que non se esixe formación profesional correspondente, pero si coñecementos previos»⁹³, tendo en conta que «os traballos se realizan seguindo instrucións individuais»⁹⁴, identificando, entre outras, as actividades de «limpeza e coidado de mobles e afeños domésticos»⁹⁵. En segundo lugar, atópase o «Grupo II. Nivel de entrada 94 por cento [*Gruppe II. Einstiegsstufe 94 Prozent*]», que se refire a «actividades para as que non

⁸⁴ Cfr. parágrafo 10. Textualmente: «*Arbeitsentgelt, Steuern und Versicherungsbeiträge*».

⁸⁵ Cfr. parágrafo 11. Textualmente: «*Schlussbestimmungen*».

⁸⁶ Cfr. apartado 2, inciso primeiro. Textualmente: «*Das Arbeitsentgelt ist als Bruttobetrag zu vereinbaren*».

⁸⁷ *Ibidem*, inciso segundo. Textualmente: «*Die Auszahlung des Nettoentgeltes erfolgt zum Monatsende*».

⁸⁸ *Ibidem*, inciso terceiro. Textualmente: «*Fällt dieser Tag auf einen Samstag oder Sonntag, erfolgt die Zahlung bis zum letzten Freitag des Monats*».

⁸⁹ Cfr. parágrafo 1 (titulado «Ámbito de aplicación [*Geltungsbereich*]»).

⁹⁰ Textualmente: «*Grundsätze Eingruppierung und Vergütung*».

⁹¹ Cfr. apartado 1, inciso primeiro. Textualmente: «*Die Eingruppierung in eine Tarifgruppe richtet sich nach der tatsächlich ausgeführten Tätigkeit, nicht nach der Berufsbezeichnung*».

⁹² Textualmente: «*Entgeltgruppen*».

⁹³ Textualmente: «*Tätigkeiten, für die keine einschlagige berufliche Ausbildung, jedoch Vorkenntnisse... verlangt werden*».

⁹⁴ Textualmente: «*Die Arbeiten werden nach jeweiliger Einzelanweisung ausgeführt*».

⁹⁵ Textualmente: «*Reinigen und Pflegen von Einrichtungs- und Haushaltsgegenständen*».

se esixe formación profesional correspondente, pero si coñecementos previos probados»⁹⁶, tendo en conta que «os traballos se realizan de maneira autónoma, seguindo instrucións xerais»⁹⁷, identificando, entre outras, as actividades de «coidado de nenos e de persoas maiores»⁹⁸. En terceiro lugar, o «Grupo III. Nivel de entrada 100 por cento [*Gruppe III. Einstiegsstufe 100 Prozent*]», que se refire a «actividades para as que se require unha formación escolar especializada completa»⁹⁹, tendo en conta que «os traballos se realizan de maneira autónoma, no marco dun encargo de traballo global»¹⁰⁰, identificando, entre outras, as actividades de «coidado e asistencia das persoas no domicilio»¹⁰¹. En cuarto lugar, o «Grupo IV. Nivel de entrada 135 por cento [*Gruppe IV. Einstiegsstufe 135 Prozent*]», que se refire a «actividades para as que se require unha formación profesional asociada e unha formación profesional permanente ou unha formación técnica especializada completa»¹⁰², tendo en conta que «os traballos se realizan de forma independente na área de responsabilidade asignada, no marco dun encargo global de traballo»¹⁰³, identificando, entre outras, as actividades de «promoción da autonomía»¹⁰⁴. Por último, o «Grupo V. Nivel de entrada 165 por cento [*Gruppe V. Einstiegsstufe 165 Prozent*]», que se refire a «actividades para as que se require formación profesional permanente e formación habilitada»¹⁰⁵, tendo en conta que «os traballos se realizan de forma independente e baixo a súa propia responsabilidade»¹⁰⁶, identificando, entre outras actividades dificilmente predicables do traballo doméstico, as actividades de «xestión de persoal»¹⁰⁷. En calquera caso, o propio «Convenio colectivo marco sobre salarios» de 2017 dispón que «as tarifas salariais para os grupos se establecen en convenios sobre salarios no eido rexional»¹⁰⁸.

⁹⁶ Textualmente: «*Tätigkeiten, für die keine einschlägige berufliche Ausbildung, jedoch nachgewiesene Vorkenntnisse... verlangt werden*».

⁹⁷ Textualmente: «*Die Arbeiten werden nach allgemeiner Anweisung selbstständig ausgeführt*».

⁹⁸ Textualmente: «*Sorgearbeit für Kinder und ältere Menschen*».

⁹⁹ Textualmente: «*Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene fachbezogene Schulausbildung... Voraussetzung sind*».

¹⁰⁰ Textualmente: «*Die Arbeiten werden im Rahmen eines umfassenden Arbeitsauftrages selbstständig verrichtet*».

¹⁰¹ Textualmente: «*Betreuung und Versorgung der Acudan im Haushalt*».

¹⁰² Textualmente: «*Tätigkeiten, für die eine angeschlossene Berufsausbildung und eine berufliche Fortbildung oder eine abgeschlossene Fachschulausbildung Voraussetzung sind*».

¹⁰³ Textualmente: «*Die Arbeiten werden im Rahmen eines umfassenden Arbeitsauftrages selbstständig im zugewiesenen Aufgabenbereich ausgeführt*».

¹⁰⁴ Textualmente: «*Förderung der Selbständigkeit*».

¹⁰⁵ Textualmente: «*Tätigkeiten, für die eine berufliche Fortbildung sowie Ausbildungsberechtigung Voraussetzung sind*».

¹⁰⁶ Textualmente: «*Die Arbeiten werden selbstständig und in eigener Verantwortung ausgeführt*».

¹⁰⁷ Textualmente: «*Personalführung*».

¹⁰⁸ Cfr. parágrafo 4 (titulado «Pago do salario [*Entgeltzahlung*]»). Textualmente: «*Die Entgeltsätze für die Gruppen werden in den Entgeltverhandlungen auf der regionalen Ebene festgesetzt*».

15. De aquí, en fin, que a articulación ou escalonamento da negociación colectiva no sector do traballo doméstico conclúa cos denominados «convenios colectivos sobre salarios», de ámbito xeográfico rexional, nos que se regulan máis detalladamente as contías salariais, a partir dos grupos salariais definidos no chanzo anterior. No suposto, por exemplo, do «Convenio colectivo sobre salarios» do Estado Federado de Baviera (concluído en Múnic, lémbrese, o 24 xullo 2022, con vixencia inicial dun ano a partir do 1 de xullo de 2023), hai que atender en particular á táboa salarial contida no cuarto dos seus nove parágrafos (titulado «Tarifas salariais»)¹⁰⁹, no que resulta decisivo o importe asignado ao «Grupo [salarial] III. Nivel de entrada 100 por cento», pois o devandito importe (isto é, «100 por cento», ou tarifa salarial completa) condiciona o montante dos importes dos demais grupos salariais, por referencia a unha determinada porcentaxe (isto é, 85 por cento, 94 por cento, 135 por cento ou 165 por cento) de que se trate en cada caso, sempre sobre a base dunha xornada de traballo completa, que «ascende mensualmente a 167 horas e semanalmente a 38,5 horas»¹¹⁰. Deste xeito, 1) ao «Grupo [salarial] I. Nivel de entrada 85 por cento», correspóndenlle 2.240,72 euros brutos mensuais; 2) ao «Grupo [salarial] II. Nivel de entrada 94 por cento», correspóndenlle 2.462,25 euros brutos mensuais; 3) ao «Grupo [salarial] III. Nivel de entrada 100 por cento», correspóndenlle 2.612,73 euros brutos mensuais; 4) ao «Grupo [salarial] IV. Nivel de entrada 135 por cento», correspóndenlle 3.478,92 euros brutos mensuais e 5) ao «Grupo [salarial] V. Nivel de entrada 165 por cento», correspóndenlle 4.242,76 euros brutos mensuais. En todo caso, debe terse en conta, dun lado, que o «salario hora ascende a un 1/167 do salario mensual»¹¹¹ (o que se corresponde con 13,42, 14,74, 15,65, 20,83 e 25,41 euros por hora, respectivamente, para os grupos salariais I, II, III, IV e V) e, doutro lado, que todos estes importes brutos (mensuais e horarios) deben valorarse especialmente en relación ao salario mínimo legal federal, o cal —segundo o cuarto regulamento para a actualización da contía do salario mínimo (*Verte Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns*), do 24 de novembro de 2023¹¹², que segue cumprindo o compromiso gobernamental asumido dous

¹⁰⁹ Textualmente: «*Entgeltsätze*».

¹¹⁰ Cfr. parágrafo 2 (titulado «Xornada de traballo [*Arbeitszeit*]»), parágrafo primeiro, inciso primeiro. Textualmente: «*Die Arbeitszeit beträgt monatlich 167 Stunden und wöchentlich 38,5 Stunden*».

¹¹¹ Cfr. parágrafo 2, parágrafo primeiro, inciso segundo. Textualmente: «*Das Stundenentgelt beträgt 1/167 des Monatsentgeltes*».

¹¹² *Boletín Oficial Federal*, parte I, páx. 2023, de 29 novembro 2023.

anos antes¹¹³— «ascende, a partir do 1 de xaneiro de 2024 [, a] 12,41 euros brutos por cada hora de traballo»¹¹⁴ ou, o que é o mesmo, a 2.151,00 euros brutos mensuais¹¹⁵, sempre en doce pagas (en Alemaña, como na xeneralidade de países europeos, non existen as pagas extraordinarias)¹¹⁶.

¹¹³ Sobre o tema, ver Iván VIZCAÍNO RAMOS, «El contrato de coalición de gobierno de 2021, entre el Partido Socialdemócrata de Alemania, Los Verdes y el Partido Demócrata Liberal, y su contenido laboral. Análisis comparado y traducción parcial al castellano», cit., páxs. 103-104.

¹¹⁴ Cfr. parágrafo 1 (titulado «Contía do salario mínimo [*Höhe des Mindestlohns*]»), número 1.

¹¹⁵ Ver no sitio oficial en Internet do Ministerio Federal de Trabajo e de Seguridade Social, situado en <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/Mindestlohnrechner/mindestlohn-rechner.html>.

¹¹⁶ Sobre a singularidade española (e portuguesa) a este respecto, ver Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, «Gratificaciones extraordinarias», en José María GOERLICH PESET (Coordinador), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2016), páxs. 595-596.

CAPÍTULO 2.

O DEREITO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO TRABALLO DOMÉSTICO NO CASO DE FRANCIA



I. A RATIFICACIÓN POR FRANCIA DO CONVENIO 189 DA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DO TRABALLO

1. Francia, como país anfitrión que era, formou parte dos Estados membros orixinarios da Liga das Nacións, que foi creada ao amparo do disposto na parte I do Tratado de Versalles (titulada «O pacto da Liga das Nacións»), e que rubricou a paz con Alemaña o 28 de xuño de 1919, que pon fin á Primeira Guerra Mundial¹. Dentro deste Tratado de Versalles, atopamos baixo o rótulo «Traballo», a súa parte XIII (que abarca os artigos 387 a 427 e o anexo), que é a que impulsa a constitución da Organización Internacional do Traballo. Nesta parte indícase que «os membros orixinarios da Sociedade das Nacións serán membros orixinarios do devandito organismo e, en diante, a calidade de membro da Sociedade das Nacións implicará a de membro da expresada organización»². Unha vez exposto todo isto, non queda máis remedio que concluír que Francia, como Estado orixinario da Sociedade das Nacións, ten tamén a condición de membro fundador da Organización Internacional do Traballo e mantén a súa condición de maneira ininterrompida ata o momento presente.

2. Se analizamos a relación que Francia mantén coa Organización Internacional do Traballo desde a súa creación, e facémolo atendendo á harmonización tanto da súa lexislación coma da súa práctica interna respecto dos parámetros da actividade normativa da Organización Internacional do Traballo, debemos prestar a debida atención aos seus «convenios», dando por suposto que soamente os convenios posúen auténtica eficacia normativa, logo da súa ratificación polos Estados membros. Respecto diso, o número total de convenios a día de hoxe cífrase en 191 (máis 5 protocolos), dos que Francia ratificou un total de 129 (máis 2 protocolos). Se comparamos a cifra coa respectiva en Alemaña, España, Portugal, Italia e o Reino Unido, resulta que Francia é o segundo país en número de ratificacións, só superado por España, que encabeza a lista destes seis Estados (con 137 convenios e 1 protocolo ratificados), seguido de Italia en terceiro posto (con 116 convenios e 1 protocolo ratificados), o Reino Unido en cuarto posto (con 89 convenios e 2 protocolos ratificados), Alemaña en quinto posto (con 87 convenios e 2 protocolos ratificados), e é Portugal quen pecha esta clasificación no sexto posto (con 85 convenios e 2 protocolos ratificados)³.

¹ Sobre o tema, ver Iván VIZCAÍNO RAMOS, «Las fuentes internacionales mundiales reguladoras del Derecho Sindical y su localización a través de Internet», *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Coruña*, núm. 14 (2010), páxs. 869 e ss.

² Ver o seu artigo 387.2.

³ Para coñecer a información relativa ás ratificacións por Estados, ver https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:10015:::10015:P10015_DISPLAY_BY:P10015_CONVENTION_TYPE_CODE:1,U.

3. Tras analizar a actividade ratificadora de Francia e constatar que non ratificou a totalidade dos convenios, observamos con detemento a información obrante respecto diso na páxina web da Organización Internacional do Traballo, onde podemos atopar a cifra de convenios e protocolos actualizados non ratificados por Francia, que ascende a un total de 27 convenios⁴. Desta cifra de 27 convenios non ratificados, e consonte a categorización que ofrece a propia páxina da Organización Internacional do Traballo, podemos sinalar que un dos instrumentos non ratificados se corresponde cun dos considerados convenios fundamentais e, máis concretamente, o Convenio 155 sobre seguridade e saúde dos traballadores do ano 1981. En canto aos 26 instrumentos non ratificados restantes, cabe indicar que se corresponden cos denominados convenios técnicos, entre os que se atopa un que ten unha importancia capital para os concretos efectos deste estudo, isto é, o Convenio 189 sobre as traballadoras e os traballadores domésticos do ano 2011⁵.

II. O CONTEXTO NORMATIVO LABORAL EN QUE SE DESENVOLVE O TRABALLO DOMÉSTICO EN FRANCIA

4. No dereito interno francés, podemos atopar regulación legal relativa ao traballo doméstico, tanto de carácter común coma de carácter especial, polo que iremos debullando sucesivamente ambas as lexislacións tomando como punto de partida o Código do traballo francés⁶. Para empezar a nosa análise, realizamos unha procura dentro do Código do traballo utilizando a expresión «empregado doméstico [*employé de maison*]» (non confundir co «traballo a domicilio [*travail a domicile*]», cuxo referente español é o «traballo a distancia»), do que resulta que unicamente dous artigos reflicten un saldo positivo á nosa pescuda: o primeiro aparece na súa parte regulamentaria (artigos R 1111-1 a R 8323-1), dentro da sétima parte (titulada «Disposicións particulares para determinadas profesións e actividades [*Dispositions particulières à certaines professions et activités*]», artigos R 7111-1 a R 7524-2), no seu Libro II, relativo a «Conserxes e empregados de edificacións residenciais, empregados domésticos e servizos persoais [*Concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation, employés de maison et services à la personne*]» (artigos R 7212-1 a R 7233-12) e, dentro do cal, no seu título II,

⁴ Información accesible vía web a través do enderezo de Internet https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:102632.

⁵ Ver «Protección social do traballo doméstico. Tendencias e estatísticas», *Documentos de política de protección social*, número 16. Departamento de Protección Social, en colaboración co Servizo de Mercados Laborais Inclusivos, Relacións Laborais e Condicións de Traballo da Oficina Internacional do Traballo (Xenebra, 2016).

⁶ Sobre o modelo de dereito francés, ver Sandrine MAILLARD, *Droit du travail*, Ed. Sirey (París, 2022), pág. 22 e ss.

«Empregados domésticos [*Employés de maison*]» (artigos R 7221-1 a R 7222-1), aparece o capítulo I relativo ás «Disposicións xerais [*Dispositions générales*]», no que se mencionan os empregados domésticos no artigo R 7221-1. A segunda referencia legal que atopamos nesta procura terminolóxica condúcenos de novo ao título I, do Libro segundo, da sétima parte da parte regulamentaria, onde o capítulo IV (titulado «Vixilancia médica [*Surveillance médicale*]», artigos R 7214-1 a R 7214-21), sección 1 (relativa a «Servizos de saúde no traballo [*Services de santé au travail*]», artigos R 7214-1 a R 7214-8), subsección 2 (sobre «Afiliação [*Adhésion*]», artigos R 7214-5 a R 7214-6) nos leva ata o artigo R 7214-5.

5. Se estudamos ao detalle as dúas referencias contidas no articulado do Código do traballo aos traballadores domésticos, observamos que o artigo R 7221-1 nos indica que «o empregador poderá impoñer a un empregado doméstico, con exclusión, salvo pacto en contrario, das mulleres e dos homes de limpeza, vacacións anuais de duración superior á das vacacións legais ás que ten dereito o interesado [*l'employeur peut imposer à un employé de maison, à l'exclusion, sauf convention contraire, des femmes et des hommes de ménage, un congé annuel d'une durée supérieure à celle du congé légal auquel peut prétendre l'intéressé*]]⁷, tendo en conta que «o empresario lle aboará ao interesado, durante toda a duración do descanso suplementario, unha compensación que non poderá ser inferior ás sumas que lle corresponderían polo mesmo período de licenza legal [*l'employeur verse à l'intéressé, pendant toute la durée du repos supplémentaire, une indemnité qui ne peut être inférieure aux sommes qui seraient dues pour un même temps de congé légal*]]⁸ e, ademais, que «este tempo de descanso adicional e a compensación correspondente non poderán deducirse das futuras licenzas legais e da compensación correspondente [*ce temps de repos supplémentaire et l'indemnité correspondante ne peuvent être imputés sur les congés légaux à venir et sur les indemnités correspondantes*]]⁹. Por outra banda, a segunda das referencias contidas no Código do traballo (lembrar que se atopa incluída no teor do artigo R 7214-5) indícanos que «cando non dispón dun servizo de saúde no traballo independente, o empresario dun conserxe de edificios residenciais ou dun empregado doméstico inscribítese nun servizo de saúde no traballo interempresa autorizado para garantir o control médico [*lorsqu'il ne dispose pas d'un service autonome de santé au travail, l'employeur d'un gardien d'immeubles à usage d'habitation ou d'un employé de maison adhère à un service de santé au travail interentreprises habilité à faire assurer la surveillance médicale*]]». Á vista do teor literal destes artigos, e para o efecto de completar definitivamente a delimitación

⁷ Inciso primeiro.

⁸ Parágrafo segundo.

⁹ Parágrafo terceiro.

legal do concepto estudado, podemos concluír que a expresión clave que nos axuda a determinar que concretos preceptos do Código de traballo se refiren ao noso tema de estudo é «mulleres e homes de limpeza [*femmes et hommes de ménage*]».

6. Da lectura destas referencias legais aos traballadores domésticos no Código do traballo, pódese obter a evidencia de que non existe mención expresa á negociación colectiva no seu teor. Tomamos conciencia da súa existencia —e, por tanto, da súa aplicación— a través do estudo das fontes convencionais francesas que o rexistran¹⁰. Estas fontes convencionais materialízanse ao descubrir a existencia dun «Convenio colectivo nacional de empregadores individuais e emprego a domicilio [*Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile*], do 15 de marzo de 2021 (prorrogado polo Decreto do 6 de outubro de 2021)¹¹, encargado de regular as condicións de traballo e produtividade neste concreto sector¹², e do que falaremos en detalle máis adiante.

III. O CONTEXTO NORMATIVO EN QUE DEBE OPERAR A NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO ÁMBITO DO TRABALLO DOMÉSTICO EN FRANCIA

7. En Francia, a negociación colectiva aparece regulada no Código do traballo e, máis concretamente, nos artigos L 2211-1 a L 2283-2, baixo o título «A negociación colectiva — Os convenios e acordos colectivos de traballo [*La négociation collective — Les conventions et accords collectifs de travail*]», tendo en conta que o «convenio colectivo [*convention collective*]» pode regular o conxunto de condicións de traballo, mentres que o «acordo colectivo [*accord collectif*]» pretende regular unicamente materias concretas; ademais, se despregan a súa eficacia nun sector profesional coñécense entón co nome de «convenio de rama [*convention collective de branche*]» e de «acordo profesional [*accord professionnel*]». A este respecto, a regra xeral é que o convenio colectivo sectorial francés goza de eficacia normativa limitada, pero baseada no principio da núa afiliación empresarial pactante do

¹⁰ Sobre o dereito colectivo francés, resulta de máxima actualidade o publicado por Patrick MORVAN, *Droit du travail: relations collectives de travail*, 5.^a ed. (París, 2024), páxs. 31 e ss.

¹¹ *Journal Officiel de la République Française* do 16 de outubro de 2021, accesible a través da ligazón <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044213038>.

¹² Sobre o réxime legal da negociación colectiva en Francia, e as obrigacións de negociar en determinadas materias, nos ámbitos sectoriais e nas empresas, ver Pierre-Henri CIALTI «La inserción sociolaboral de las víctimas de violencia de género en Francia. Con referencia a mujeres migrantes, con discapacidad, de edad avanzada, jóvenes y del entorno rural», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 2. Monográfico sobre La tutela sociolaboral de las víctimas de la violencia de género*, (Sevilla, 2021), páxs. 190-192.

convenio en cuestión¹³, xa que «cando un empresario está vinculado polas cláusulas dun convenio ou dun acordo, estas cláusulas aplícanse aos contratos de traballo concluídos con el, salvo disposicións máis favorables [*lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables*]»¹⁴. Tamén, os convenios colectivos sectoriais franceses de eficacia limitada poden chegar a gozar de eficacia normativa xeral, aínda que, como excepción, sempre no sector de que se trate, a través de dous mecanismos distintos, como son os de «extensión [*extension*]» e de «ampliación [*élargissement*]»¹⁵.

8. Para poder contextualizar adecuadamente o tema e entender a transcendencia que ten a negociación colectiva en canto ao número de persoas incluídas no seu ámbito de aplicación, acudimos á información recompilada na páxina do *INSEE-Institut National de Statistique et des Études Économiques* (Instituto Nacional de Estatística e Estudos Económicos)¹⁶, que é un organismo do Goberno de Francia dedicado a estudos estatísticos e económicos relacionados co país. Con sede en París, este organismo é dependente do Ministerio de Economía, Finanzas e Industria de Francia, e resulta ser o equivalente francés de EUROSTAT, a oficina Europea de Estatística da Comisión Europea, que ofrece datos sobre a Unión Europea e promove a harmonización dos métodos estatísticos dos Estados membros. Pois ben, entre os múltiples estudos estatísticos que nos ofrece, podemos acceder aos datos da enquisa continua de emprego «Actividade, emprego e desemprego en 2022 e en series longas [*Activité, emploi et chômage en 2022 et en séries longues*]»¹⁷, onde atopamos as táboas relativas ás características dos empregos en 2022, que reflicten uns datos moi significativos en relación coa actividade profesional do traballo doméstico.

9. Tales datos poden reconducirse aos seguintes, a saber: 1) os empregados domésticos encádranse na categoría denominada «Persoal de servizos a particulares [*Personnels des services aux particuliers*]», onde se indica que suman 1.681.300 traballadores sobre un total de 28.341.100 traballadores; 2) na franxa de idade de 15 a 24 anos, concéntrase o 16,7% do total de traballadores do sector, que son 281.200 traballadores; 3) na franxa de idade de 25 a 49 anos,

¹³ Sobre o tema, recoméndase vivamente a lectura de Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., cit., pág. 228.

¹⁴ Artigo L 2254-1.

¹⁵ Sobre o tema, recoméndase vivamente a lectura de Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., cit., páxs. 228 e ss.

¹⁶ Accesible vía web a través da ligazón <https://www.insee.fr/fr/accueil>.

¹⁷ Podemos acceder ao resultado deste estudo estatístico no enderezo de Internet <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7629866?sommaire=7625272>.

temos situado o 44,7% do total de traballadores do sector, que son 750.800; 4) na franxa de idade de 50 a 64 anos, sitúase o 35,4% do total de traballadores do sector, que son 594.700, e 5) na franxa de idade de 65 ou máis anos, temos o 3,2% do total de traballadores do sector, que son 54.600. Se desagregamos estes datos por xénero, descubrimos que o total de empregados masculinos incluídos neste sector suman un total de 312.000, o que representa un 18,6% do conxunto de traballadores e traballadoras deste concreto sector, tendo en conta ademais que a maior porcentaxe de traballadores se concentra na franxa de idade de 25 a 49 anos, onde temos o 8,5% do total (suman 143.000 traballadores), seguida da franxa de idade de 15 a 24 anos, cun 5,8% (representan 96.800 traballadores), despois a de 50 a 64 anos, cun 3,8% (o que supoñen 64200 traballadores) e, por último, a franxa de idade de 65 ou máis anos, cun 0,5% (aglutinan 8.100 traballadores homes). En cambio, se estudamos as cifras relativas ás traballadoras deste concreto sector, confirmase que é unha profesión moi feminizada, ao constituír o 81,4% do total de traballadores e traballadoras (representado por un total de 1.369.300 traballadoras), tendo en conta, ademais —a diferenza dos homes—, que aquí a distribución por franxa de idade coloca en primeiro lugar as mulleres de entre 25 e 49 anos, cun 36,2% (son un total de 607.800 traballadoras), seguida da franxa de idade de entre 50 e 64 anos, cun 31,6% (para un total de 530.500 traballadoras), despois a de 15 a 24 anos, cun 11% (representan 184.500 traballadoras) e, por último, a franxa de idade de 65 ou máis anos, cun 2,8% (aglutinan 46.500 traballadoras).

IV. APROXIMACIÓN FORMAL Á NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO ÁMBITO DO TRABALLO DOMÉSTICO EN FRANCIA

10. A sinatura do convenio colectivo nacional para empregadores individuais e emprego a domicilio escenificouse en París o 15 de marzo de 2021, e acudiron como asinantes a organización patronal FEPEM (Federación de Empregadores Individuais de Francia [*Federation des Particuliers Employeurs de France*])¹⁸, as organizacións sindicais de traballadores FGTA da FO (Federación Xeral de Traballadores da Alimentación, o Tabaco e Servizos Conexos Forza Obreira [*Fédération Générale des Travailleurs de l'Alimentation, des Tabacs et des*

¹⁸ A FEPEM foi fundada en 1948 e representa ao redor de dous millóns de empregadores domésticos, dos que a maioría son cabeza de familia, tal e como se pon de relevo no *Issue Brief* n.º 2 da Organización Internacional do Traballo, titulado *Improving Working Conditions for Domestic Workers: organizing, coordinated action and bargaining*, de Claire HOBDEN, e que se publicou en novembro de 2015 vía web. Podemos acceder ao texto completo na ligazón https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_432886/lang-en/index.htm.

services annexes de la Force Ouvrière]]¹⁹, a FS da CFDT (Federación de Servizos da Confederación Francesa Democrática do Traballo [*Fédération des Services de la Confédération Française Démocratique du Travail*])²⁰, o CDS da CGT (Consello de Desenvolvemento Sostible da Confederación Xeral do Traballo [*Conseil du Développement Durable da Confédération Générale du Travail*])²¹, o SPAMAF (Sindicato Profesional de Asistentes Maternais e Asistentes Familiares [*Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et des Assistants Familiaux*])²² e UNSA FESSAD (Unión Nacional de Sindicatos Federación de Sindicatos de Servizos, Actividades Diversas, Terciarias e Afíns [*Union Nationale des Syndicats Autonomes Fédération des Syndicats de Services, Activités Diverses, Tertiaires et Connexe*])²³; acabou uníndose tamén, por adhesión mediante carta do 12 de xuño de 2023²⁴, a CSAFAM (Confederación de Sindicatos de Asistentes Familiares e de Asistentes Maternais [*Confédération de Syndicats d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels*])²⁵.

11. En Francia, aínda que existe un *Boletín Oficial de Convenios Colectivos* [*Bulletin Officiel des Conventions Collectives*], o servizo público de difusión do dereito, coñecido por todos como *Legifrance* (accesible a través do enderezo de

¹⁹ A FGTA da FO é unha federación de sindicatos, seccións e membros de forza obreira de diferentes sectores da actividade privada, que cobre 64 convenios colectivos nacionais en sectores como a comida artesá, a agricultura, a industria agroalimentaria, a gran distribución, a industria hostaleira e de restauración e os servizos persoais e barbería e estética, entre outros. Podemos acceder a información ampliada sobre esta federación a través da súa páxina web, situada en <https://fgtafo.fr/qui-sommes-nous/>.

²⁰ A CFDT é o primeiro sindicato francés en número de filiados, con máis de 600.000. Roza case a paridade plena, ao contar cun 50,2% de mulleres afiliadas que traballan en todos os sectores profesionais e ocupa o número 1 entre os sindicatos do sector privado desde 2017 e o segundo no sector público. Podemos coñecer máis respecto deste sindicato a través da ligazón á súa páxina, accesible vía https://www.cfdt.fr/portail/nous-connaitre/a-cfdt-en-10-points/a-cfdt-en-10-points-rec_66780.

²¹ A CGT nace do desexo dos empregados de organizarse colectiva e sostiblemente para defender os seus intereses fronte á opresión e á explotación, buscando un mundo máis xusto, arredor do concepto de solidariedade entre empregados e abarcando todos os sectores profesionais a través das súas federacións, calquera que sexa o seu status. Podemos acceder á información ampliada sobre o sindicato no enderezo de Internet <https://www.cgt.fr/dossiers/qui-sommes-nous>.

²² O SPAMAF leva desde 1988 prestando servizo a neneiras e asistentes familiares, tanto no eido informativo coma representativo ante calquera tipo de conflito, xa sexa laboral ou xudicial. Ademais, ofrécelles aos seus afiliados importantes vantaxes na contratación de seguros colectivos para garantir unha adecuada cobertura dos seus riscos profesionais. Pódese obter máis información sobre esta organización en <http://www.assistante-maternelle.org/>.

²³ UNSA FESSAD leva 22 anos desenvolvendo un movemento sindical reformista forte e unido, baseado en 6 valores caracterizadores: liberdade, solidariedade profesional, progreso, protección, igualdade e democracia. Para saber máis acerca desta federación, ver a ligazón de Internet <https://unsa-fessad.org/a-fessad/>.

²⁴ *Bulletin Officiel des Conventions Collectives* número 2023-27. Accesible en <https://www.legifrance.gouv.fr/liste/boccTexts?id=CCO20230027>.

²⁵ A CSAFAM leva desde 2011 (aínda que as súas orixes se sitúan en 2007 como UNSPAFAM) traballando co obxectivo de aglutinar e unir as organizacións sindicais profesionais e representando a empregadas, asistentes familiares, maternas e traballadoras de coidado infantil a domicilio. Pode coñecerse a fondo esta organización a través da súa páxina web, accesible no enderezo <https://www.csafam.fr/#:-:text=La%20CSAFAM,unir%20les%20organisations%20syndicales%20professionnelles>.

Internet www.legifrance.gouv.fr), non almacena e difunde todos os convenios colectivos publicados no boletín en cuestión, senón que unicamente o fai cunha parte deles. Esta parte refírese aos convenios colectivos que fosen obxecto dunha resolución administrativa de «extensión» (ou, se é o caso, de «ampliación»), os cales son convenios colectivos sectoriais dotados non de eficacia normativa limitada —como é a regra xeral en Francia—, senón de eficacia normativa xeral, o que provoca que o modelo publicista francés de difusión dos convenios colectivos «sexa menos transparente» que o modelo publicista existente en España²⁶. Como é a regra xeral en Francia, estes convenios colectivos estendidos non están integrados por un só texto, senón por toda unha pluralidade deles, e cabe distinguir o chamado «texto de base [*texte de base*]», dun lado, que permanece incólume por ter vixencia indefinida e, doutro lado, os chamados «textos anexados [*textes attachés*]» ou «emendas [*avenants*]» ao texto de base, de duración determinada e relativos a materias periodicamente renegociadas (por antonomasia, os salarios)²⁷.

12. Sobre esta base, o texto orixinal do convenio que estamos a estudar foi publicado no *Boletín Oficial de Convenios Colectivos* número 2021/0016, do 1 de maio de 2021 (referencia IDCC 3239)²⁸, aínda que posteriormente se publicaron ata 25 emendas ao texto de base²⁹, ademais dunha adhesión (xa comentada)³⁰ e un acordo relativo á «implantación do sistema de prevención e saúde no traballo [*mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail*]»³¹. O novo Convenio colectivo nacional para empregadores individuais e emprego a domicilio e os seus anexos é o resultado da fusión dos dous convenios colectivos no sector dos

²⁶ Acerca de todo iso, ver Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., cit., pág. 55.

²⁷ *Ibidem*.

²⁸ O texto completo do convenio colectivo resulta accesible a través de https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocce?id=boc_20210016_0000_0019.pdf&isForGlobalBocce=false.

²⁹ Localizables nas seguintes publicacións oficiais: *Bulletin Officiel des Conventions Collectives* número 2022/0003 do 29/01/2022; *Bulletin Officiel des Conventions Collectives* número 2022/0007 do 26/02/2022; *Bulletin Officiel des Conventions Collectives* número 2022/0013 do 09/04/2022; *Bulletin Officiel des Conventions Collectives* número 2022/0018 do 14/05/2022; *Bulletin Officiel des Conventions Collectives* número 2022/0025 do 02/07/2022; *Bulletin Officiel des Conventions Collectives* número 2022/0028 do 23/07/2022; *Bulletin Officiel des Conventions Collectives* número 2022/0041 do 28/11/2022; *Bulletin Officiel des Conventions Collectives* número 2023/0003 do 23/03/2023; *Bulletin Officiel des Conventions Collectives* número 2023/0009 do 06/04/2023; *Bulletin Officiel des Conventions Collectives* número 2023/0017 do 08/06/2023; *Bulletin Officiel des Conventions Collectives* número 2023/0025 do 08/08/2023; e *Bulletin Officiel des Conventions Collectives* número 2023/0048 do 03/01/2024.

³⁰ Publicada no *Bulletin Officiel des Conventions Collectives* número 2023/0027, do 04/09/2023.

³¹ Pode consultarse o texto orixinal no *Bulletin Officiel des Conventions Collectives* número 2022/0022, do 11/06/2022.

empregadores privados e do emprego a domicilio existentes con anterioridade, que son: 1) o Convenio colectivo nacional para os empregados dos empregadores privados do 24 de novembro de 1999, prorrogado polo Decreto ministerial do 2 de marzo de 2000³² e 2) o Convenio colectivo nacional para os coidadores de nenos de empregadores privados do 1 de xullo de 2004, prorrogado polo Decreto ministerial do 17 de decembro de 2004³³.

V. APROXIMACIÓN MATERIAL Á NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO ÁMBITO DO TRABALLO DOMÉSTICO EN FRANCIA

13. Materialmente, este convenio colectivo nacional para empregadores individuais e emprego a domicilio aséntase sobre unha estrutura tripartita, que podemos presentar da seguinte maneira: 1) Un «texto de base [*texte de base*]», datado o 15 de marzo de 2021; 2) Uns «textos anexados [*textes attachés*]», compostos por dous «acordos [*Accord*]», un «anexo [*Annexe*]», oito «emendas [*Avenants*]» e unha «adhesión [*Adhésion*]», e 3) uns «textos salariais [*Textes salaires*]», conformados por ata trece «emendas [*Avenants*]». O contido do «texto básico» divídese en cinco grandes núcleos. O primeiro destes grandes núcleos, titulado «preámbulo [*Préambule*]», desenvolve o «histórico da converxencia [*historique da convergence*]» cara a este acordo iniciada polos interlocutores sociais, propón a «definición do sector dos empregadores individuais e do emprego a domicilio [*Définition du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile*]», expón as «modalidades para exercer o emprego a domicilio [*modes d'exercice de l'emploi à domicile*]» entre particulares, cualifica o sector como «un sector singular dotado dun corpus específico de normas adaptadas [*Un secteur singulier doté d'un corpus spécifique de règles adaptées*]» e, en último termo, estrutura a «arquitectura do convenio colectivo do sector dos empresarios individuais e do emprego a domicilio [*Architecture de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile*]». O segundo dos grandes núcleos, titulado «Núcleo común [*Socle commun*]»³⁴, organízase en cinco grandes partes, que abordan os seguintes temas: «Parte I - Disposicións xerais [*Partie I - Dispositions générales*]», «parte

³² Podemos acceder ao texto completo do convenio colectivo a través da ligazón https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635792.

³³ Podemos atopar o texto orixinal deste convenio colectivo no enderezo https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635807.

³⁴ Artigos preliminares ao artigo 88.

II - Igualdade profesional, non-discriminación, liberdades individuais e emprego dos traballadores discapacitados [*Partie II - Égalité professionnelle, non-discrimination, libertés individuelles et emploi des travailleurs handicapés*]], «parte III - Diálogo social e relacións colectivas de traballo a nivel de sector [*Partie III - Dialogue social et relations collectives du travail au niveau de la branche*]], «parte IV - Disposicións relativas ao contrato de traballo [*Partie IV - Dispositions relatives au contrat de travail*]] e «parte V - Dereitos sociais anexos aos asalariados [*Partie V - Droits sociaux attachés aux salariés*]]. O terceiro gran núcleo deste convenio, titulado «Núcleo de auxiliar de gardería [*Socle assistant maternel*]]»³⁵, consta dunha única parte, titulada tamén —como ocorre coa mesma parte do núcleo anterior— «parte IV - Disposicións relativas ao contrato de traballo [*partie IV Dispositions relatives au contrat de travail*]]. O cuarto gran núcleo, titulado «Núcleo de asalariados dun empregador individual [*Socle salarié du particulier employeur*]]»³⁶, volve contar unicamente cunha «parte IV - Disposicións relativas ao contrato de traballo [*partie IV - Dispositions relatives au contrat de travail*]], que consta dunha estrutura de contidos similar á dos dous grandes núcleos precedentes. Por último, o quinto gran núcleo, titulado «Anexos [*Annexes*]]»³⁷, recolle aspectos tan diferentes como a promoción profesional, o desenvolvemento e recoñecemento de competencias mediante formación e certificación, o apoio a empregadores e empregados individuais ou o financiamento da formación profesional continua, entre outros.

14. O estudo do convenio colectivo permítenos determinar con toda precisión cal é o ámbito de aplicación deste, xa que no seu artigo 1 se establece que regula as relacións laborais entre os empregadores individuais e os seus empregados, e especifica que as actividades cubertas por este convenio se caracterizan por cumprir as seguintes condicións: 1) ser «unha relación contractual de traballo entre dúas persoas físicas que non asumen, no marco desta relación de traballo, a condición de empresa comercial ou civil, empresario, comerciante ou artesán ou profesional liberal [*une relation contractuelle de travail entre deux personnes physiques ne revêtant pas, dans le cadre de cette relation de travail, la qualité d'entreprise commerciale ou civile, d'entrepreneur, de commerçant, d'artisan ou de profession libérale*]]»³⁸; 2) desenvolverse como «unha prestación de traballo onde o obxecto consiste en satisfacer necesidades exclusivamente da vida persoal do empregador particular [*une prestation de travail dont l'objet*

³⁵ Artigos 89 a 126.

³⁶ Artigos 127 a 168.

³⁷ Artigos 1 a 2.3.

³⁸ Parágrafo terceiro, inciso segundo.

consiste à satisfaire des besoins relevant exclusivement de la vie personnelle du particulier employeur]»³⁹; 3) ter «unha finalidade... desprovista, para o empresario individual, de calquera ánimo de lucro posterior á prestación do traballo [une finalité... dépourvue pour le particulier employeur, de but lucratif subséquent à prestation de travail]»⁴⁰; 4) ocorrer «no domicilio particular do empresario individual... ou nas súas proximidades, ou en calquera outro lugar onde resida [le domicile privé du particulier employeur... ou à proximité de celui-ci, ou tout autre lieu où il réside]»⁴¹, e 5) «ocasionalmente, todo ou parte do traballo pode ser realizado a distancia polo empregado por medio das tecnoloxías da información e a comunicación⁴² [à titre ponctuel, tout ou partie de la prestation de travail peut être réalisée à distance par le salarié au moyen des technologies de l'information et de la communication]»⁴³.

15. Polo que se refire aos perfís profesionais, o artigo 50 (titulado «Clasificación [Classification]») límitase a afirmar —de maneira moi xenérica— que «a clasificación de postos de traballo é unha ferramenta para identificar e priorizar postos de traballo que contribúen á política de recursos humanos do sector co fin de comprender mellor as profesións no sector do empregador privado e do emprego a domicilio [la classification des emplois est un outil d'identification et de hiérarchisation des emplois contribuant à la politique de ressources humaines de la branche afin de mieux appréhender les métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile]»⁴⁴, tendo en conta que tamén permite, «mediante a análise dos postos de traballo e en relación coas actividades realizadas polo empregado, as habilidades necesarias para o exercicio do posto de traballo e outros posibles criterios obxectivos previamente definidos, determinar o salario mínimo destinado ao emprego⁴⁵ [à travers l'analyse des emplois et au regard des activités réalisées par le salarié, des compétences nécessaires à l'exercice de l'emploi et d'éventuels autres critères objectifs préalablement définis, de déterminer le salaire minimum affecté à l'emploi]»⁴⁶.

³⁹ *Ibidem*, inciso quinto.

⁴⁰ *Ibidem*, inciso sexto.

⁴¹ *Ibidem*, inciso oitavo.

⁴² Sobre o traballo realizado a distancia polo empregado por medio das tecnoloxías da información e a comunicación, resulta esclarecedor o escrito por Loïc LEROUGE: «El teletrabajo en un mundo de digitalización del trabajo en Francia: la ley y el diálogo social», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 461-462 (2021), páxs. 53 e ss.

⁴³ Parágrafo cuarto, inciso primeiro.

⁴⁴ Parágrafo primeiro.

⁴⁵ En relación co salario mínimo en Francia, ver Iván VIZCAÍNO RAMOS, «El grado de cumplimiento por Francia del capítulo II de la Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, nº 6 (2023), páxs. 145 e ss.

⁴⁶ Parágrafo segundo.

Con todo, nada di acerca das diferentes categorías ou postos de traballo, polo que debemos cinguirnos a aquelas para as que o propio convenio establece unha regulación específica no seu texto de base. A primeira que atopamos é a relativa ás «asistentes maternais [*assistant maternel*]» ou neneiras⁴⁷, que son persoas que prestan os seus servizos exercendo como coidadoras de nenos e realizando labores de acompañamento e coidados en relación coa actividade ordinaria do menor, entendendo esta como a de acudir á escola e a actividades extraescolares, acompañar a procedementos médicos programados ou de urxencia —sempre con autorización paterna—, supervisar a dieta, prestar asistencia na toma de medicación e no manexo da enfermidade, xestionar a relación do menor con persoas autorizadas polos proxenitores, entre outras posibles⁴⁸. A seguinte categoría que regula o convenio —na que se inclúe o groso de profesións do sector— correspóndese cos denominados «asalariados do empregador individual [*salarié du particulier employeur*]» que, de acordo co disposto no artigo L 7221 do Código do traballo, son aqueles «traballadores empregados por particulares no seu domicilio privado para realizar traballos familiares ou domésticos⁴⁹ [*salariés employés par des particuliers à leur domicile privé pour réaliser des travaux à caractère familial ou ménager*]»⁵⁰, tendo en conta que «o empresario particular emprega un ou varios traballadores no seu domicilio privado... ou preto del, sen ánimo de lucro e para satisfacer necesidades relativas á súa vida persoal, especialmente familiar, excluídos os relativos á súa vida profesional [*le particulier employeur emploie un ou plusieurs salariés à son domicile privé... ou à proximité de celui-ci, sans poursuivre de but lucratif et afin de satisfaire des besoins relevant de sa vie personnelle, notamment familiale, à l'exclusion de ceux relevant de sa vie professionnelle*]»⁵¹, e que o propio convenio establece ata doce niveis diferentes⁵², ordenados desde o nivel I (cun salario bruto de 11,75 euros por hora) ata o nivel XII (cun salario bruto de 16,95 euros por hora). Estes doce niveis serven para encaixar 21 postos de traballo distribuídos en cinco grandes áreas de actividade, que son as seguintes: 1) «Infantil [*Enfant*]»; 2)

⁴⁷ Sobre estes profesionais, resulta interesante coñecer o sistema francés denominado *Pajemploi*, que nace para confiar a custodia dun fillo a un asistente maternal autorizado, que é beneficiario do complemento de garda e que depende do centro nacional *Pajemploi*. Pódese acceder á información vía web no enderezo <https://www.pajemploi.urssaf.fr/pajewebinfo/cms/sites/pajewebinfo/accueil.html>.

⁴⁸ Respecto diso, ver o artigo 90.4.

⁴⁹ En relación coa realización de traballos familiares ou domésticos, cabe indicar que Francia conta cun mecanismo simplificado para xestionar de maneira sinxela, legal e con todas as garantías de protección social, a remuneración dos empregados domésticos, isto é, o CESU ou cheque de emprego para un servizo universal [*Chèque Emploi Service Universel*]. Para a súa difusión conta cun sitio web accesible vía <https://www.cesu.urssaf.fr/info/accueil.html>.

⁵⁰ Parágrafo primeiro.

⁵¹ Parágrafo segundo.

⁵² Ver o anexo 6.

«Adulto [*Adulte*]]; 3) «Espazos de vida [*Espaces de vie*]]; 4) «Contorna técnica [*Enviroment technique*]], e 5) «Contorna externa [*Enviroment externe*]]»⁵³.

16. Estas cinco grandes áreas engloban diferentes tarefas relacionadas co ámbito de aplicación do convenio, de tal maneira que a área «Infantil» se refire a aquelas persoas que desenvolven tarefas de coidado dun ou máis nenos, a área «Adulta» ás que apoian unha persoa en situación de discapacidade e para manter a súa autonomía, a área «Espazos habitables» ás que se dedican ao mantemento e tarefas do fogar, a área «Contorna técnica» ás que se dedican a labores de secretariado privado (ou de profesor particular ou asistente informático) e, por último, a área «Contorna externa» ás que prestan os seus servizos desenvolvendo actividades de bricolaxe e xardinería fundamentalmente⁵⁴. Como pode ocorrer que un traballador realice tarefas encaixables en diferentes áreas de actividade, o convenio colectivo dispón —neses casos— que se determine como ámbito de actividade o que se corresponda coa «actividade principal realizada polo empregado [*l'activité principale exercée par le salarié*]]»⁵⁵ —é dicir, aquela que require máis tempo para o seu desenvolvemento—, tendo en conta que «cando as actividades abarquen varios ámbitos, se un deles consiste no acompañamento dun adulto... ou no coidado dun neno ou nenos menores de 3 anos... será adecuado elixir como actividade principal o posto de traballo de referencia nun destes campos (chamado actividade dominante con persoas vulnerables), e iso independentemente do tempo dedicado a esta actividade [*lorsque les activités concernent plusieurs domaines, se l'une d'elles consiste en l'accompagnement d'une personne adulte... ou en la garde d'enfant(s) de moins de 3 ans... il conviendra de choisir l'emploi-repère d'un de ces domaines en tant qu'activité principale (appelée activité dominante auprès de personnes fragiles) et ce, indépendamment du temps consacré à cette activité*]]»⁵⁶.

17. Tras a análise deste contido podemos identificar, de maneira conclusiva, tres ideas estruturais acerca desta clasificación multinivel de quen realiza o traballo doméstico en Francia. A primeira é a relativa á delimitación legal do que se considera traballo doméstico que, comparado coa regulación existente en España, resulta moito máis amplo, como demostra o feito de que en Francia encaixa dentro da consideración de traballo doméstico o relativo ao coidado de persoas dependentes, que en España están excluídas do ámbito de aplicación do Real

⁵³ Respecto diso, ver o artigo 2.1 do anexo 6.

⁵⁴ *Ibidem*.

⁵⁵ Ver o anexo 7, o seu artigo 2.3, parágrafo terceiro.

⁵⁶ *Ibidem*, parágrafo cuarto.

decreto 1620/2011, do 14 de novembro, polo que se regula a relación laboral de carácter especial do servizo do fogar familiar⁵⁷, xa que —a pesar do disposto no seu artigo 1 acerca da inclusión entre «os servizos ou actividades prestados para o fogar familiar... o coidado ou a atención dos membros da familia ou das persoas que forman parte do ámbito doméstico ou familiar»⁵⁸— o seu artigo 2 (sobre «Exclusións») especifica que non se inclúen no ámbito desta relación laboral especial nin as «relacións dos coidadores profesionais contratados por institucións públicas ou por entidades privadas, de acordo coa Lei 39/2006, do 14 de decembro, de promoción da autonomía persoal e atención ás persoas en situación de dependencia»⁵⁹, nin as «relacións dos coidadores non profesionais consistentes na atención prestada a persoas en situación de dependencia no seu domicilio, por persoas da familia ou da súa contorna, non vinculadas a un servizo de atención profesionalizada, de acordo coa Lei 39/2006»⁶⁰. A segunda das ideas estruturais refírese a que o traballo doméstico en Francia ten unha configuración moi plural e diversa, como pon de relevo o feito de que cada persoa se sitúa nun concreto nivel de acordo coas tarefas ou actividades domésticas que realiza, e emprega para a súa clasificación unha pluralidade de criterios; por exemplo, se a persoa atendida no fogar familiar ten un maior ou menor grao de autonomía, se se trata de traballos domésticos ou de coidados baixo as indicacións do contratante (por tanto, realizar un traballo de acordo coas instrucións recibidas), ou se son traballos domésticos ou de coidados delegados (o que implica actuar de maneira autónoma na execución das tarefas, asumindo a plena responsabilidade na toma de decisións), e se estes traballos domésticos inclúen ou non a limpeza do fogar familiar ou outras tarefas de mantemento básico. E a terceira idea, incardinable nas actividades tradicionais e esenciais no traballo doméstico, que son todas aquelas vinculadas á satisfacción de necesidades de alimentación e limpeza do fogar das persoas asistidas, algo que impacta nunha gran maioría dos postos incluídos en cada nivel, con excepción daquelas actividades vinculadas á área de actividade denominada «Contorna técnica», onde encaixa quen presta servizos como asistente, secretario privado, profesor particular (de nivel elemental, secundario ou preparatorio, e superior) ou asistente de tecnoloxías da información (en nivel básico ou avanzado), sen realizar ningún outro traballo doméstico.

⁵⁷ *Boletín Oficial do Estado* do 17 de novembro de 2011.

⁵⁸ Ver o seu apartado 4.

⁵⁹ Ver o seu apartado 1, letra c).

⁶⁰ *Ibidem*, letra d).

CAPÍTULO 3.

O DEREITO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO TRABALLO DOMÉSTICO NO CASO DE ITALIA



I. A RATIFICACIÓN POR ITALIA DO CONVENIO 189 DA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DO TRABALLO

1. Italia, como unha das principais potencias aliadas, é outro dos Estados membros orixinarios da Liga das Nacións, creada ao amparo do disposto na parte I («O pacto da Liga das Nacións») do Tratado de Versalles (ou Tratado de Paz con Alemaña), do 28 de xuño de 1919¹, co que se poñía fin formalmente á Primeira Guerra Mundial². A parte XIII (co título «Traballo») daba lugar á constitución da Organización Internacional do Traballo, da que Italia xa vai formar parte desde os seus inicios, en aplicación do indicado no seu artigo 387, relativo a que os «membros orixinarios da Sociedade das Nacións serán membros orixinarios do devandito organismo e, en diante, a calidade de membro da Sociedade de Nacións implicará a de membro da expresada organización»³. En efecto, ao ser Estado orixinario da Sociedade das Nacións, Italia ten igualmente a condición de membro fundador da Organización Internacional do Traballo⁴, aínda que —a diferenza Portugal e do mesmo xeito que España— non mantivo a súa condición de forma ininterrompida no tempo, se se ten presente que, por causa da súa configuración nun réxime fascista⁵, deixou de tela formalmente no ano 1939 (despois de pedir a súa saída das Nacións Unidas e da Organización Internacional do Traballo e suspender a súa participación nestas en 1937)⁶ e recuperouna no ano 1945 tras ser aceptada a súa solicitude de readmisión⁷.

¹ Ver *Traite de Paix entre les puissances Alliées et associées et l'Allemagne et protocole signés à Versailles, le 28 juin 1919. Treaty of Peace between the Allied and associated powers and Germany and protocol signed at Versailles, June 28, 1919* (París, 1919), páxs. 2-3 e 36-37. Póde localizarse e consultarse en <https://www.ilo.org/public/libdoc/historical/1901-2000/53372.pdf>.

² O tratado foi aprobado polo Real decreto (*Regio Decreto*) número 1803, do 6 de outubro de 1919 (*Gazzetta Ufficiale del Regno d'Italia* número 238, do 7 de outubro de 1919), mentres que o Real decreto lei (*Regio Decreto-Legge*) número 51, do 20 de xaneiro de 1920 (*Gazzetta Ufficiale del Regno d'Italia* número 25, do 31 de xaneiro de 1920) autoriza o Goberno para darlle plena e enteira execución. Ver tamén a Lei (*Legge*) número 1632, do 10 de xullo de 1925 (*Gazzetta Ufficiale del Regno d'Italia* número 242, do 17 de outubro de 1925), de conversión en lei dos reais decretos leis que aproban e poñen en execución os Tratados de Paz de Versalles, Trianon e Neuilly sur Seine.

³ Ver o seu apartado 2.

⁴ Ver Lorenzo MECCHI e Andrea SITZIA, *Cento anni nell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Prospettive storiche e giuridiche sulla partecipazione italiana*, Wolters Kluwer-Cedam (Milán, 2023), 524 páxs.

⁵ Ver Daniel MAUL, *La organización Internacional del Trabajo. 100 años de políticas sociales a escala mundial*, Oficina Internacional del Trabajo (Ginebra, 2019), páxs. 99-107.

⁶ Ver UFFICIO DELL'OIL PER L'ITALIA, *L'Italia nei cent'anni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Ricerca periodo 1919-2018 dell'Ufficio dell'OIL per l'Italia*, Ufficio dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro per l'Italia e San Marino (Roma, 2018), pág. 5. Póde localizarse e consultarse en https://generelavoroculturatecnica.it/images/lavoro_diritti/cos-e-ilo/L-Italia-nei-cent-anni-dell-OIL.pdf.

⁷ Ver en INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *International Labour Conference. Twenty-Seventh Session. Paris, 1945. Record of Proceedings*, International Labour Office (Geneva, 1946), a solicitude de readmisión (páxs. 445 e 446) e a resolución de aprobación desta solicitude de readmisión (páxs. 451 e 452).

2. A cuantificación do grao de recepción no ordenamento xurídico italiano da actividade normativa da Organización Internacional do Traballo, concretamente os seus «convenios» —en canto que únicos instrumentos normativos que teñen verdadeira eficacia normativa tras a súa ratificación polos Estados membros—, é un proceso de fácil execución se se toma como referencia para iso os convenios que foron ratificados por Italia. Para tales efectos, resulta que Italia ratificou 116 convenios (aos que hai que sumar 1 protocolo) do total dos 191 convenios (aos que hai que sumar 5 protocolos) aprobados pola Organización Internacional do Traballo. Se se repara no número de ratificacións de Alemaña, España, Portugal e Reino Unido, resulta que Italia ocupa unha posición intermedia, desde o momento en que a clasificación destes Estados en función do número total de convenios ratificados por eles sitúa a España encabezando a lista dos seis Estados (con 137 convenios e 1 protocolo ratificados). A continuación, figura Francia nun segundo posto (con 129 convenios e 2 protocolos ratificados), Italia nun terceiro posto (con 116 convenios e 1 protocolo ratificados), Reino Unido nun cuarto posto (con 89 convenios e 2 protocolos ratificados), Alemaña nun quinto posto (con 87 convenios e 2 protocolos ratificados) e, por último, Portugal, que pecha esta clasificación no posto número sexto (con 85 convenios e 2 protocolos ratificados)⁸.

3. Entre os 116 convenios ratificados por Italia, figura o Convenio 189, sobre as traballadoras e os traballadores domésticos de 2011. A súa entrada en vigor ten como data o 5 de setembro de 2013, despois de procederse previamente ao depósito do instrumento de ratificación correspondente o 22 de xaneiro de 2013⁹, razón pola cal se afirmou que Italia figura entre os cinco primeiros Estados membros da Organización Internacional do Traballo en ratificar o mencionado convenio (por detrás de Uruguai, Filipinas, Mauricio e Nicaragua) e o primeiro Estado membro da Unión Europea (fixoo despois Alemaña e Irlanda)¹⁰. En relación co grao de cumprimento das obrigacións que se derivan diso para Italia, resulta útil ter moi presente o afirmado respecto desta cuestión pola Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios e Recomendacións (coñecida polo seu acrónimo CEARC) da Organización Internacional do Traballo, sempre a

⁸ Para unha información comparativa de ratificacións por Estados membros. ver https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:10015:::10015:P10015_DISPLAY_BY.P10015_CONVENTION_TYPE_CODE:1,O.

⁹ Respecto diso, ver MINISTERO LAVORO, Nota 28 febbraio 2012, prot. n. 32/4748 - Ratifica della Convenzione OIL número 189/2011 (lavoro dignitoso per lavoratrici e lavoratori domestici) e Comunicato 22 gennaio 2013 - Convenzione sul lavoro dignitoso per le lavoratrici ed i lavoratori domestici.

¹⁰ Respecto diso, ver a lista de ratificacións dos Estados en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460 E tamén, https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/comunicati-stampa/WCMS_202855/lang--it/index.htm.

propósito das correspondentes memorias presentadas polo Goberno italiano sobre a aplicación do mencionado convenio 189 e, máis en concreto, nas dúas solicitudes directas de información formuladas no ano 2016 (publicada no ano 2017) e no ano 2022 (publicada no ano 2023).

4. A primeira destas dúas solicitudes é a adoptada no ano 2016 (publicada na 106 reunión da Conferencia Internacional do Traballo de 2017)¹¹. Nela, a comisión declara expresamente acoller «con satisfacción a información proporcionada na primeira memoria do Goberno [*welcomes the information provided in the Government's first report*]» e, para os efectos que aquí interesan, ten coñecemento expreso da existencia de convenios colectivos aplicables a quen realiza «traballo doméstico [*domestic work*]» en Italia, na medida en que a solicitude en cuestión menciona en varias ocasións o «Convenio colectivo nacional de traballo sobre a regulación das relacións de traballo doméstico (CCNL), do 1 de xullo de 2013 [*National Collective Labour Agreement on the regulation of the domestic work relationship (CCNL) of 1 July 2013*]», cuxa expiración —sempre no momento en que a solicitude fora adoptada— «está prevista para finais de 2016 [*is due at the end of 2016*]», razón pola que a comisión lle pedía ao Goberno que na súa próxima memoria «proporcionase información sobre a cobertura dos traballadores domésticos en virtude dos convenios colectivos [*to provide information on the coverage of domestic workers under collective agreements*]». A pesar da existencia deste convenio colectivo e de suxeitos negociadores deste representativos de ambas as partes da relación laboral —consecuencia, como sinalaba o Goberno, de que a «lexislación italiana garante os dereitos fundamentais de todos os traballadores, incluídos os traballadores domésticos, mesmo en materia sindical [*Italian legislation guarantees the fundamental rights of all workers, including domestic workers, including with regard to freedom of association*]» —, a Comisión «toma nota, con todo, de que o Goberno non proporciona ningunha información que indique a maneira en que se protexen [*notes however that the Government provides no information indicating the manner in which these rights are protected*]» e pídelles «especificar as medidas adoptadas para garantir a promoción e a protección efectiva dos dereitos humanos fundamentais de todos os traballadores domésticos, incluídos os seus dereitos fundamentais no traballo, tal como se establece no artigo 3 (1) e (2) (a)-(d) do convenio [*to specify the measures taken to ensure the effective promotion and protection of the fundamental human rights of all domestic workers, including*

¹¹ Póde verse en NORMLEX (sistema de información sobre as normas internacionais da Organización Internacional do Traballo e a lexislación nacional sobre traballo e seguridade social), a través do enderezo de Internet https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3300805,en:NO.

their fundamental rights at work, as set out in Article 3(1) and (2)(a)–(d) of the Convention]», particularmente, «tendo en conta as características particulares do traballo doméstico, a Comisión pídelles ao Goberno que describa detalladamente a maneira en que se garante na práctica a liberdade sindical e os dereitos de negociación colectiva dos traballadores domésticos [taking into account the particular characteristics of domestic work, the Committee requests the Government to describe in detail the manner in which domestic workers freedom of association and collective bargaining rights are ensured in practice]».

5. E a segunda das solicitudes formalizadas é a adoptada no ano 2022 (publicada na 111 reunión da Conferencia Internacional do Traballo de 2023)¹². Aquí, de novo, a «Comisión acolle con satisfacción a información completa proporcionada polo Goberno nas súas memorias de 2018 e 2019 [*Committee welcomes the comprehensive information provided by the Government in its 2018 and 2019 reports*]» e, en particular —tendo en conta o que figuraba na súa solicitude directa adoptada en 2016, que acaba de verse, sobre información da cobertura dos traballadores domésticos en virtude dos convenios colectivos por causa da expiración a finais do 2016 do convenio colectivo aplicable— «toma nota con interese da sinatura, o 8 de setembro de 2020, dun novo Convenio colectivo nacional de traballo sobre a regulación da relación de traballo doméstico (o CCNL 2020) que regula as condicións laborais dos traballadores domésticos no país [*notes with interest the signing on 8 September 2020 of a new National Collective Labour Agreement on the regulation of the domestic work relationship (the 2020 CCNL) which governs the working conditions of domestic workers in the country*]». Pero, de novo tamén, «a Comisión reitera a súa solicitude de que o Goberno describa en detalle a maneira en que se garante na práctica a liberdade sindical e os dereitos de negociación colectiva dos traballadores domésticos [*the Committee reiterates its request that Government describe in detail the manner in which domestic workers' freedom of association and collective bargaining rights are effectively promoted and ensured in practice*]», a pesar de que o Goberno italiano reiteraba que «gozan das mesmas proteccións e dereitos fundamentais concedidos aos demais traballadores en xeral, incluída a liberdade de asociación e o recoñecemento efectivo do dereito á negociación colectiva, a protección contra o traballo forzoso e o traballo infantil, así como contra a discriminación no emprego [*domestic workers enjoy the same protections and fundamental rights accorded to other workers generally, including freedom of association*

¹² Pode verse en NORMLEX (sistema de información sobre as normas internacionais da Organización Internacional do Traballo e a lexislación nacional sobre traballo e seguridade social), no enderezo de Internet https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:4309817,en:NO.

and the effective recognition of the right to collectively bargain, freedom from forced labour and child labour, as well as from discrimination in employment]» e que a «negociación colectiva desempeña un papel fundamental para axudar a garantir maiores niveis de protección para os traballadores domésticos [collective bargaining plays a fundamental role in helping to ensure increased levels of protection for domestic workers]».

II. O CONTEXTO NORMATIVO LABORAL EN QUE SE DESENVOLVE O TRABALLO DOMÉSTICO EN ITALIA

6. Ademais do indicado no Convenio 189 da Organización Internacional do Traballo que acaba de verse, o traballo doméstico conta en Italia coa súa propia regulación legal¹³, ata o punto de que o Código civil italiano de 1942¹⁴ —que dedica todo un libro (o Quinto) á regulación «Do traballo [*Del lavoro*]»— repara sobre «a especialidade da relación [*la specialità del rapporto*]» no caso do «traballo doméstico [*lavoro domestico*]» no título IV [«Do traballo subordinado nas relacións particulares (*Del lavoro subordinato in particolari rapporti*)»] do seu libro quinto¹⁵. Isto explica que o capítulo II deste título IV trate precisamente «Do traballo doméstico [*Del lavoro domestico*]» e que lle dedique a iso un total de sete artigos (artigos 2240 a 2246)¹⁶, en que sinala que a «relación de traballo que teña por obxecto a prestación de servizos domésticos se regula polas disposicións deste capítulo e, en canto sexan máis favorables ao traballador, polos convenios e costumes [*rapporto di lavoro che ha per oggetto la prestazione di servizi di carattere domestico è regolato dalle disposizioni di questo capo e, in quanto più favorevoli al prestatore di lavoro, dalla convenzione e dagli usi*]»¹⁷. E esta regulación legal propia contense na Lei (*Legge*) número 339, do 2 de abril de 1958, aprobada expresamente «para a protección da relación de traballo doméstico [*per la tutela del rapporto di lavoro*]»¹⁸, cuxo contido —formado

¹³ Sobre esta, ver Pierluigi RAUSEI, Paolo di SIMONE e Alessandro RAPISARDA, *Colf e Badandi. Disciplina del rapporto dei lavoro domestico*, Wolters Kluwer (Milán, 2022), páxs. 3-5.

¹⁴ Aprobado polo Real decreto (*Regio Decreto*) número 262, do 16 de marzo de 1942 (*Gazzetta Ufficiale del Regno d'Italia* número 79, do 4 de abril de 1942).

¹⁵ Ver o seu artigo 2239.

¹⁶ Con todo, téñase en conta que a *Corte Costituzionale* declarou contrario á Constitución na súa sentenza número 16, do 12 ao 17 de febreiro de 1969 (*Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana* número 52, do 26 de febreiro de 1969) o artigo 2243 do Código civil na súa parte relativa «despois dun ano de servizo ininterrompido».

¹⁷ Ver o seu artigo 2240.

¹⁸ *Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana* número 93, do 17 de abril de 1958.

inicialmente por un total de vinte e un artigos¹⁹— se inicia indicando que a «presente lei se aplica ás relacións laborais relativas aos traballadores do servizo doméstico que traballan de forma continua e predominante durante polo menos catro horas ao día para o mesmo empregador, cunha remuneración en metálico ou en especie [*presente legge si applica, ai rapporti di lavoro concernenti gli addetti ai servizi domestici che prestano la loro opera, continuativa e prevalente, di almeno 4 ore giornaliere presso lo stesso datore di lavoro, con retribuzione in denaro o in natura*]»²⁰, e tamén que se entende por traballadores do servizo persoal doméstico, que se definen como «traballadores de ambos os sexos que traballan en calquera posto de traballo para o funcionamento da vida familiar, tanto se están especificamente cualificados como se realizan tarefas xerais [*addetti ai servizi personali domestici i lavoratori di ambo i sessi che prestano a qualsiasi titolo la loro opera per il funzionamento della vita familiare sia che si tratti di personale con qualifica specifica, sia che si tratti di personale adibito a mansioni generiche*]»²¹.

7. Sempre para os efectos de completar este cadro das fontes reguladoras —en que se fai abstracción do feito de que se trata dun traballo realizado principalmente por mulleres, como evidencia a información estatística da Organización Internacional do Traballo sobre a proporción de mulleres entre as persoas traballadoras domésticas, que é dun 87,5% fronte á proporción de homes, que é dun 12,5%²²—, convén ter en conta tamén o papel da negociación colectiva, que inicialmente estaba vedada no ámbito do traballo doméstico. En efecto, o Código civil italiano de 1942 así o dispoñía no seu artigo 2068 [sobre «Relacións laborais subtraídas de convenios colectivos (*Rapporti di lavoro sottratti a contratto collettivo*)»], declarando —despois de indicar que as «relacións laborais non poderán ser reguladas por convenio colectivo na medida en que estean reguladas por actos do poder público conforme á lei [*rapporti di lavoro non possono essere regolati da contratti collettivi nella misura in cui sono regolati da atti della pubblica autorità in conformità alla legge*]»²³— que «tamén están exentas da disciplina

¹⁹ A *Corte Costituzionale* declarou contrario á Constitución o establecido no seu artigo 17 polas súas sentenzas número 85, do 27 de abril-4 maio de 1972 (*Gazzeta Ufficiale della Repubblica Italiana* número 122, do 10 de maio de 1972), número 72 do 30 maio-6 xuño 1973 (*Gazzeta Ufficiale della Repubblica Italiana* número 151, do 13 de xuño de 1973) e número 89 do 21-27 marzo 1974 (*Gazzeta Ufficiale della Repubblica Italiana* número 89, do 3 de abril de 1974).

²⁰ Ver o seu artigo 1, inciso primeiro.

²¹ *Ibidem*, inciso segundo.

²² Ver o caso de Italia (indicador «Proporción de mulleres entre os traballadores domésticos»), en https://www.ilo.org/re-Search/DomesticWorkers/map2_sp.html.

²³ Ver o seu parágrafo primeiro.

do convenio colectivo as relacións laborais relativas a servizos persoais ou domésticos [*sono altresì sottratti alla disciplina del contratto collettivo i rapporti di lavoro concernenti prestazioni di carattere personale o domestico*]]²⁴. A devandita prohibición foi levantada tras a declaración de inconstitucionalidade desta por parte da *Corte Costituzionale* pola súa Sentenza número 68, do 27 marzo-9 abril 1969²⁵, na que se poñía de manifesto que esta prohibición era contraria ao principio de igualdade e conducía a unha discriminación inxustificada entre categorías de traballadores —literalmente, a limitación establecida no apartado 2 do artigo 2068, avaliada en relación co artigo 3 da Constitución, dá lugar a que a categoría dos traballadores domésticos reciba un trato diferente ao dos demais traballadores e careza dunha xustificación racional e adecuada [*la limitazione posta dall'art. 2068, comma secondo, valutata in riferimento all'art. 3 della Costituzione, si risolva in un trattamento della categoria dei lavoratori domestici, differenziato nei confronti degli altri lavoratori subordinati e privo di una razionale e adeguata giustificazione*]]²⁶— e, ademais, que esta prohibición, en caso de manterse, provocaba que as asociacións (sindicais e de empregadores) recoñecidas na mencionada Lei 339, do 2 de abril de 1958, visen limitada a súa autonomía colectiva á hora de mellorar o disposto legalmente en materia de traballo doméstico, na medida en que «a Lei 339 do 1958 prevé, para os traballadores domésticos, “asociacións profesionais de carácter nacional” (artigo 2, parágrafo segundo) e “asociacións sindicais” (artigos 11, parágrafo segundo, e 12, parágrafo segundo), e para os empregadores (domésticos), “asociacións representativas das familias” (artigo 11, parágrafo segundo), (aínda que no artigo 12 posterior esta parte se expresa por “persoas que teñen persoal doméstico ao seu servizo”) [*la legge n. 339 del 1958 prevede, per i lavoratori domestici, “associazioni di categoria a carattere nazionale” (art. 2, comma secondo) e “associazioni sindacali di categoria” (articoli 11, comma secondo, e 12, comma secondo), e per i datori di lavoro (domestico), “associazioni rappresentative delle famiglie” (art. 11, comma secondo), (anche se, nel successivo art. 12, la detta parte è espressa da “persone aventi personale domestico alle proprie dipendenze”)]²⁷.*

²⁴ Ver o seu parágrafo segundo.

²⁵ ECLI:IT:COST:1969:68. Pode localizarse e consultarse en <https://www.cortecostituzionale.it/default.do>.

²⁶ Ver o seu «*Considerato in diritto*» número 3.

²⁷ *Ibidem*.

III. O CONTEXTO NORMATIVO EN QUE DEBE OPERAR A NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO ÁMBITO DO TRABALLO DOMÉSTICO EN ITALIA

8. O estudo do modelo italiano de negociación colectiva en que opera o convenio colectivo aplicable no ámbito do traballo doméstico debe tomar como punto de partida o feito de que a previsión constitucional sobre a eficacia normativa xeral dos convenios colectivos non se viu cumprida. E é que, a pesar de que o artigo 39 da Constitución italiana establece no seu parágrafo cuarto que os sindicatos rexistrados poderán «estipular convenios colectivos de traballo con eficacia obrigatoria para todos os pertencentes aos sectores aos que o convenio se refire [*stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce*]», o certo é «que non se promulgou en Italia a normativa prevista no parágrafo segundo dese precepto»²⁸, relativo a que «aos sindicatos non se lles pode impoñer máis obrigaón que o seu rexistro nas oficinas locais ou centrais, segundo as normas legais [*ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge*]»²⁹. Por esta razón, a situación «conducía dunha maneira clara a que os convenios colectivos sectoriais quedasen reconducidos a ser meros contratos normativos de dereito común, dotados de eficacia limitada baseada no criterio de dobre afiliación, do mesmo xeito que sucede en Alemaña»³⁰ e en Portugal³¹, de acordo co cal o convenio colectivo unicamente desprega toda a súa eficacia sobre as empresas cuxos titulares estean afiliados á asociación empresarial pactante e sobre as persoas traballadoras afiliadas á organización sindical pactante.

9. Con todo, sobre este asunto da eficacia normativa xeral dos convenios colectivos sectoriais e empresariais convén ter en conta o impacto que tivo aquí a figura dos grandes acordos interprofesionais, entre os que interesa destacar agora

²⁸ Ver Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Atelier (Barcelona, 2023), pág. 231.

²⁹ Sobre o tema, ver Armando TURSI e Pier Antonio VARESI, *Lineamenti di diritto del lavoro. Rapporti di lavoro e relazioni sindacali nel settore privato*, III edizione, Wolters Kluwer IPSOA (Milán, 2004), pág. 318, que afirma respecto diso o seguinte: «Pero esta norma nunca se aplicou coas disposicións legais necesarias, porque os sindicatos temían que conducise a limitacións da súa liberdade; por tanto, o sistema de negociación colectiva previsto na Constitución nunca entrou en funcionamento [*Ma tale norma non è stata mai attuata con le necessarie disposizioni di legge, poiché i sindacati temevano che essa comportasse limitazioni alla propria libertà: pertanto il sistema di contrattazione collettiva previsto dalla Costituzione non è mai divenuto operante*]».

³⁰ Ver Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., cit., pág. 230.

³¹ *Ibidem*, pág. 227.

o «Texto único sobre a representación [*Testo Unico sulla Rappresentanza*]]³², asinado en Roma o 10 de xaneiro de 2014 pola *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* (CGIL), a *Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori* (CISL) e a *Unione Italiana del Lavoro* (UIL), ao lado das organizacións sindicais, e pola *Confederazione Generale dell'Industria Italiana* (CONFINDUSTRIA), ao lado da patronal³³. A terceira das súas cinco grandes partes leva por título «Titularidade e eficacia da negociación colectiva nacional de sector e empresarial [*Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale dei categoria e aziendale*]]» e nela abórdase precisamente a eficacia do convenio colectivo de sector «máis emblemático»³⁴, que é o formalmente denominado por «Convenio colectivo nacional de traballo [*Contratto collettivo nazionale di lavoro*]]», en relación co cal esta parte terceira do *testo unico* sinala que ten «a función de garantir a certeza das regras económicas e normativas para todos os traballadores do sector, empregados en calquera lugar do territorio nacional [*la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale*]]³⁵. Trátase, en concreto, da súa eficacia normativa, que é xeral —isto é, de aplicación a todas as empresas e persoas traballadoras do sector que corresponda ou, por citar literalmente o establecido nesta parte terceira, «son eficaces e esixibles para o conxunto de traballadores e traballadoras [*sono efficaci ed esigibili per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici*]]³⁶—, pero sempre e cando estes convenios colectivos nacionais sexan «subscritos formalmente polas organizacións sindicais que representen polo menos o 50% + 1 da representación [*sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza*]]³⁷ e, ademais, que contén co referendo asembleario do conxunto de traballadoras e traballadores, na medida en que esta subscrición só é posible «logo da consulta certificada das traballadoras e dos traballadores, por maioría simple... cuxas modalidades se establecerán nos sectores para cada convenio concreto [*previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice... le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto*]]³⁸.

³² Póde localizarse e consultarse en <http://www.lavorosi.it/chi-siamo>.

³³ Sobre este, ver Riccardo DEL PUNTA, «Note sparse sul Testo Unico sulla rappresentanza», *Diritto delle Relazioni Industriali. Rivista della Associazione Lavoro e Ricerche*, vol. 24, número 3 (2014), páxs. 673-686.

³⁴ Ver Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., cit., pág. 230.

³⁵ Ver o seu parágrafo primeiro.

³⁶ Ver o seu parágrafo oitavo.

³⁷ Ver o seu parágrafo sétimo.

³⁸ *Ibidem*.

IV. APROXIMACIÓN FORMAL Á NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO ÁMBITO DO TRABALLO DOMÉSTICO EN ITALIA

10. A diferenza do que sucede en Portugal, a negociación colectiva no concreto ámbito do traballo doméstico é unha realidade moi presente en Italia e materializouse na existencia destes convenios colectivos nacionais do traballo emblemáticos e con eficacia normativa xeral. Próbao o actualmente vixente, que é o denominado Convenio colectivo nacional do traballo sobre a regulación da relación laboral do traballo doméstico (ou *Contrato collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto dei lavoro domestico*), cuxo período de vixencia comprende do día 1 de xuño de 2023 ao día 31 de decembro de 2026, negociado e asinado o 31 de maio de 2023 por catro concretas entidades, que son as seguintes³⁹: ao lado de quen traballa no ámbito do traballo doméstico figura unha soa entidade, que é a *Confederazione Generale Sindicati Autonomi Lavoratori-Federazione Italiana dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori Stranieri* (CONFSAL-FISALS)⁴⁰ e ao lado de quen contrata os seus servizos figuran tres entidades, que son a *Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese* (Unilavoro PMI)⁴¹, a *Associazione Family Care*⁴² e a *Associazione Datori Di Lavoro Domestico* (FISDAT)⁴³.

11. Sempre en relación coa súa localización, convén ter presente que o modelo de negociación colectiva en Italia, a diferenza do que sucede no modelo español —en que os convenios colectivos deben rexistrarse e publicarse en xornais oficiais—, caracterízase pola falta de publicación do texto dos convenios colectivos en xornais oficiais (salvo no caso daqueles que foron negociados polas administracións públicas, que se publican na *Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana*) por causa da xa mencionada falta de aprobación dunha lei especificamente reguladora da negociación colectiva. Non obstante, isto non supón ningún obstáculo para a súa consulta, tendo en conta que existe un arquivo nacional electrónico de convenios colectivos que permite acceder libremente ao texto íntegro dos convenios colectivos, xestionado polo Consello Nacional da Economía e do Traballo (*Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro* ou CNEL), de acordo sempre co disposto na Lei (*Legge*) número 936, do 30 de

³⁹ Sobre os axentes sociais máis representativos para os efectos da negociación colectiva no ámbito do traballo doméstico, ver Marlene SEIFFARTH, «Collective bargaining in domestic work and its contribution to regulation and formalization in Italy», *International Labour Review*, vol. 162, número 3 (2023), páxs. 509-512.

⁴⁰ Ver <https://www.confisal.it>.

⁴¹ Ver <https://www.unilavoropmi.it>.

⁴² Ver <https://www.associazionefamilycare.it>.

⁴³ Ver <https://www.adld.it/contenuti/home.aspx>.

decembro de 1986⁴⁴, en virtude da cal «se crea no CNEL o arquivo nacional de contratos e dos acordos colectivos de traballo no que se depositan en copia auténtica os acordos de renovación e os novos contratos nos 30 días seguintes á súa estipulación e á súa sinatura [*E' istituito presso il CNEL l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro presso il quale vengono depositati in copia autentica gli accordi di rinnovo e i nuovi contratti entro 30 giorni dalla loro stipula e dalla loro stesura*]»⁴⁵, indicando en relación ao seu acceso que a organización deste arquivo nacional de convenios colectivos «debe consentir a súa conservación no tempo e a consulta pública [*deve consentire la loro conservazione nel tempo e la pubblica consultazione*]»⁴⁶. O arquivo en cuestión está situado en <https://www.cnel.it/Archivio-Contratti> e a súa consulta é o que permitiu localizar o vixente colectivo nacional do traballo sobre a regulación da relación laboral do traballo doméstico, coa seguinte referencia en italiano *CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico - Testo coordinato con le modifiche introdotte dall'Accordo integrativo del 31/05/2023, Codice CCNL H50S*⁴⁷.

12. E non é o primeiro convenio colectivo existente respecto diso, na medida en que vén precedido no tempo doutros moitos —algúns deles mesmo citados de forma expresa, como tivo oportunidade de comprobarse, nas dúas solicitudes directas de información da Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios e Recomendacións da Organización Internacional do Traballo, formuladas no ano 2016 (publicada no 2017)⁴⁸ e no ano 2022 (publicada no 2023)⁴⁹, respectivamente—, que xustifican o anteriormente afirmado a propósito de que a negociación colectiva no ámbito concreto do traballo doméstico é unha realidade moi presente en Italia⁵⁰. Trátase de algo que pode verificarse accedendo de novo ao mencionado arquivo nacional de convenios colectivos, cuxos resultados de procura ofrecen información correspondente á práctica negocial do traballo doméstico que se remonta ata o ano 1978, concretamente ao 14 decembro 1978, que é cando se asina o *CCNL lavoro domestico (collaboratori familiari)*, coa referencia *Codice CCNL H501*, e establécese como período de vixencia o que comprendía do 1 de decembro de 1978 ao 30 de xuño de 1981.

⁴⁴ *Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana* número 3, do 5 de maio de 1987.

⁴⁵ Ver o seu artigo 17, apartado 1.

⁴⁶ Ver o seu artigo 17, apartado 3.

⁴⁷ Ver a través de <https://www.cnel.it/Archivio-Contratti/Contrattazione-Nazionale/Ricerca-CCNL>.

⁴⁸ Ver *supra*, número 4.

⁴⁹ Ver *supra*, número 5.

⁵⁰ Ver Marlene SEIFFARTH, «Collective bargaining in domestic work and its contribution to regulation and formalization in Italy», cit., páxs. 508-509.

Talvez do seu contido interese o establecido no artigo 6, co título «Categorías de traballadores [*Categorie dei lavoratori*]», dado que distinguía na realización do traballo doméstico ata tres tipos distintos, que eran os relativos ás actividades correspondentes con: 1) a «1.^a categoría», onde se inclúe a quen «con plena autonomía e responsabilidade preside a xestión do casa por encargo explícito delegado polo empregador ou que desempeña tarefas para as que se require un alto grao de “competencia profesional” (por exemplo: dama de compañía, institutriz ou gobernanta, traballadora de coidado infantil, ama de chaves, mordomo, xefe de cociña ou chef, enfermeira graduada “xenérica”, auxiliar de coidados xeriátricos, axuda a domicilio) [*con piena autonomia e responsabilità presiedono all’andamento della casa per esplicito incarico delegato dal datore di lavoro, o comunque svolgano mansioni per le quali occorra una specifica elevata «competenza» professionale (ad esempio: dama di compagnia, istitutrice o governante, puericultrice, governante o direhrice di casa, maggiordomo, capocuoco o chef, infermiere diplomato «generico», assistente geriatrica, domiciliare)]»; 2) a «2.^a categoría», á quen pertence quen «desempeña tarefas relacionadas coa vida familiar coas necesarias competencias (por exemplo, coidadora ou coidador de nenos, chofer, cociñeiro, camareiro, gardarroupa, pasador de ferro, conserxe ou porteiro de vilas ou casas particulares, traballador xeral que completase o período de servizo a que se refire o artigo 7, e calquera outro traballador que non pertenza á primeira nin á terceira categoría) [*svolgono mansioni relative alla vita familiare con la necessaria specifica capacità professionale (ad esempio: balia o bambinaia, autista, cuoco/a, cameriere/a, guardarobiera, stiratrice, custode o portinaio di ville o case private prestatore di lavoro generico che abbia compiuto il periodo di servizio di cui al successivo art. 7 e ogni altro prestatore di lavoro che non rientri nella prima o nella terza categoria)]»; e 3) a «3.^a Categoría», na que se inclúe a quen «realiza tarefas puramente manuais ou de grande intensidade de man de obra e a quen carece de cualificación profesional (por exemplo, traballador xeral que non completou o período de servizo a que se refire o art. 7, lavandeira, mozo de cabalos, responsable exclusivamente de limpeza, xardineiro para traballos rutineiros de mantemento, axudante de cociña) [*svolgono mansioni esecutive pretamente manuali o di fatica e coloro che non hanno alcuna qualifica professionale (ad esempio: prestatore di lavoro generico che non abbia compiuto il periodo di servizio di cui al successivo art. 7, lavandaia, stalliere, addetto esclusivamente alla pulizia; addetto al giardihi'o pe'r lavori di manutenzione ordinaria, aiuto-cucina)]».***

V. APROXIMACIÓN MATERIAL Á NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO ÁMBITO DO TRABALLO DOMÉSTICO EN ITALIA

13. A aproximación material á negociación colectiva reguladora do traballo doméstico supón estar ao establecido no convenio colectivo actualmente vixente —que xa foi citado—, cuxo contido aparece configurado por un total de 48 artigos, unha DECLARACIÓN CONXUNTA (*DICHIARAZIONE CONGIUNTA*) e un ANEXO A-TÁBOAS SALARIAIS (*ALLEGATO A-TABELLE RETRIBUTIVE*). Son moitas as materias obxecto de regulación ao longo destes 48 artigos —abordando cuestións moi diversas tales como as relacionadas con formalidades do contrato de traballo⁵¹, a ordenación do tempo de traballo e de descanso⁵², a obrigación empresarial de pagar o salario⁵³, as melloras por convenio do nivel de protección ofrecido legalmente⁵⁴ e a extinción do contrato de traballo⁵⁵, principalmente—, pero todas elas veñen previamente condicionadas polo disposto no artigo 1, que é o relativo ao «Ámbito de aplicación [*Sfera di applicazione*]» do propio convenio colectivo. Sempre de acordo co seu teor literal, o artigo en cuestión establece que o «presente convenio colectivo nacional do traballo se aplica a todos os traballadores domésticos regulados pola Lei 339 do 1958 e, en todo caso, aos empregados no funcionamento e necesidades da vida familiar [*presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica a tutti i lavoratori domestici come disciplinati dalla legge n. 339 del 1958 ed in ogni caso agli addetti al funzionamento ed alle necessità della vita familiare*]»⁵⁶, onde se entende por «traballadores domésticos aqueles que prestan o seu traballo para todas as necesidades de asistencia, coidado e xestión de persoas e lugares utilizados por elas [*lavoratori domestici si intendono coloro che prestano la loro opera per tutte le necessità di assistenza, cura e gestione delle persone e dei luoghi da essi usufruiti*]»⁵⁷.

14. E estas persoas traballadoras incluídas no ámbito de aplicación do convenio colectivo aquí analizado diferéncianse entre si por causa do disposto no seu artigo 7, relativo precisamente á «Clasificación dos traballadores [*Inquadramento dei lavoratori*]», dado que cada unha delas se clasifica nun

⁵¹ Ver, por exemplo, os seus artigos 3, 4, 5, 6 e 9.

⁵² Ver, por exemplo, os seus artigos 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 e 38.

⁵³ Ver, por exemplo, os seus artigos 30, 32, 34 e 35.

⁵⁴ Ver, por exemplo, os seus artigos 22, 23, 25, 27, 28, 33, 45 e 46.

⁵⁵ Ver, por exemplo, os seus artigos 36, 37 e 39.

⁵⁶ Ver o seu parágrafo primeiro, inciso primeiro.

⁵⁷ Ver o seu parágrafo primeiro, inciso segundo.

concreto «nivel [livello]», de acordo coas tarefas ou actividades domésticas realizadas. Diferéncianse ata 8 niveis (ordenados ou repartidos en catro letras, correlativamente do A ao D), que son o «nivel A [livello A]» (pertencen a este nivel as persoas asistentes familiares, non empregadas para o coidado de persoas, así como aqueles asistentes familiares que desempeñan de forma competente as súas tarefas, relacionadas cos perfís indicados, a nivel de execución e baixo a supervisión directa de quen emprega)⁵⁸, o «nivel A súper [livello A super]» (persoal de compañía, que realiza exclusivamente tarefas de mera compañía a persoas adultas autosuficientes, sen realizar ningún outro traballo)⁵⁹, o «nivel B [livello B]» (pertencen a este nivel os asistentes familiares que realizan tarefas con competencia específica, aínda que a nivel meramente executivo)⁶⁰, o «nivel B súper [livello B super]» (figuran aquí tanto o asistente familiar que atende a persoas autosuficientes, o que inclúe, se é necesario, as actividades relacionadas coas necesidades de alimentación e limpeza do fogar onde viven as persoas asistidas, como o asistente familiar que coida nenos, incluídas, se se solicitan, as actividades relacionadas coas necesidades de alimentación e limpeza do fogar onde viven as persoas asistidas)⁶¹, o «nivel C [livello C]» (pertencen a este nivel as persoas asistentes familiares que, posuíndo coñecementos específicos básicos, tanto teóricos coma técnicos, relacionados co desempeño das tarefas asignadas, traballan con total autonomía e responsabilidade)⁶², o «nivel C súper [livello C super]» (inclúese aquí a quen realiza de forma permanente e non meramente

⁵⁸ Literalmente: «*Appartengono a questo livello gli assistenti familiari, non addetti all'assistenza di persone, sprovvisti di esperienza professionale, nonché gli assistenti familiari che svolgono con competenza le proprie mansioni, relative ai profili indicati, a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro*». Distingúense aquí as tarefas propias de «empregado de limpeza [addetto alle pulizie]», «empregado de lavandería [addetto alla lavanderia]», «axudante de cociña [aiuto di cucina]» «axudante dos cabalos [stalliere]», «coidador de animais domésticos [assistente ad animali domestici]», «empregado de limpeza e rega de zonas verdes [addetto alla pulizie ed annaffiatura delle aree verdi]» e «traballador comun [operaio comune]».

⁵⁹ Literalmente: «*Addetto alla compagnia. Svolge esclusivamente mansioni di mera compagnia a persone adulte autosufficienti, senza effettuare alcuna altra prestazione di lavoro*».

⁶⁰ Literalmente: «*Appartengono a questo livello gli assistenti familiari che svolgono con specifica competenza le proprie mansioni ancorché a livello meramente esecutivo*». E relaciónanse aquí supostos tales como o do «colaborador familiar multifuncional xeral [collaboratore familiare generico polifunzionale]», «coidador de vivenda particular [custode di abitazione privata]», «empregado de repasado [addetto alla stireria]», «camareiro [cameriere]», «xardineiro [giardiniera]», «traballador cualificado [operaio qualificato]», «condutor [autista]» e «empregado de limpeza de habitacións e servizo de almorzo tamén para hóspedes do empregador [addetto al riassetto camere e servizio di prima colazione anche per acuda ospiti del datore di lavoro]».

⁶¹ Literalmente: «*A. Assistente familiare che assiste persone autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti*» e «*B. Assistente familiare che assiste bambini (baby sitter), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti*».

⁶² Literalmente: «*Appartengono a questo livello gli assistenti familiari che, in possesso di specifiche conoscenze di base, sia teoriche che tecniche, relative allo svolgimento dei compiti assegnati, operano con totale autonomia e responsabilità*». Inclúese aquí tamén as tarefas de cociña, e indicase que se trata da «preparación de comidas e tarefas relacionadas coa cociña e coa adquisición de materias primas [preparazione dei pasti ed ai connessi compiti di cucina, nonché di approvvigionamento delle materie prime]».

ocasional actividades de coidado de persoas dependentes, sen formación específica, o que inclúe se é o caso actividades relacionadas coa limpeza do fogar onde residan as persoas asistidas)⁶³, o «nivel D [*livello D*]» (no que se inclúen as persoas asistentes familiares que, reunindo os requisitos profesionais necesarios, ocupan postos de traballo específicos caracterizados por realizarse con responsabilidade, autonomía na toma de decisións e/ou coordinación)⁶⁴ e o «nivel D súper [*livello D super*]» (as actividades que o conforman son as relativas ao coidado de persoas dependentes, con formación, incluídas, se é necesario, as actividades relacionadas coas necesidades de alimentación e limpeza do fogar onde vive a persoa asistida; coa administración da casa, realizando tarefas de xestión e de coordinación relacionadas con todas as necesidades de funcionamento do fogar e, por último, coa educación como asistente familiar formado que, no marco de proxectos educativos e de reinserción elaborados por profesionais identificados polo empregador, executa intervencións específicas destinadas a favorecer a inserción ou a reinserción nas relacións sociais, en autonomía, de persoas en situación difícil por padecer discapacidades psíquicas ou de trastornos de aprendizaxe ou relacionais)⁶⁵. Loxicamente, pode darse o caso de que se realicen tarefas ou actividades de niveis diferentes ao mesmo tempo, que é o que xustifica que o artigo 7 en cuestión dispoña ao respecto que o «traballador que realice tarefas mixtas ten dereito á clasificación no nivel correspondente ás tarefas prevalentes [*lavoratore addetto allo svolgimento di mansioni promiscue ha diritto all'inquadramento nel livello corrispondente alle mansioni prevalenti*]»⁶⁶.

15. En fin, a lectura deste artigo 7 —real e necesariamente extenso— permite identificar, xa para concluír, tres ideas moi claras sobre esta clasificación en niveis de quen realiza o traballo doméstico en Italia. A primeira delas ten que ver coa

⁶³ Literalmente: «*Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono le seguenti attività in via stabile e non meramente occasionale: A. Assistente familiare che assiste persone non autosufficienti (privo di una formazione specifica), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti*».

⁶⁴ Literalmente: «*Appartengono a questo livello gli assistenti familiari che, in possesso dei necessari requisiti professionali, ricoprono specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento*». Respecto diso, especificanse entre estas as de «administrador do patrimonio familiar [*amministratore dei beni di famiglia*]», «mordomo [*maggioromo*]», «gobernante [*governante*]», «xefe de cociña [*capo cuoco*]», «xefe de xardinería [*capo giardiniere*]» e «titor [*istitutore*]».

⁶⁵ Literalmente: «*A. Assistente familiare che assiste persone non autosufficienti (formato), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti*»; «*B. Direttore di casa. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse all'andamento della casa*»; «*C. Assistente familiare educatore formato. Lavoratore che, nell'ambito di progetti educativi e riabilitativi elaborati da professionisti individuati dal datore di lavoro, attua specifici interventi volti a favorire l'inserimento o il reinserimento nei rapporti sociali, in autonomia, di persone in condizioni di difficoltà perché affette da disabilità psichica oppure da disturbi dell'apprendimento o relazionali*».

⁶⁶ Ver o seu parágrafo segundo.

delimitación legal do que se entende precisamente por traballo doméstico que é, comparado coa regulación existente en España, moito máis amplo, do que é boa proba o feito de que en Italia tamén se considera como traballo doméstico as actividades relativas ao coidado de persoas dependentes, que están excluídas do ámbito de aplicación do Real decreto 1620/2011, do 14 de novembro, polo que se regula a relación laboral de carácter especial do servizo do fogar familiar⁶⁷, na medida en que —a pesar de que o seu artigo 1 inclúe entre «os servizos ou actividades prestados para o fogar familiar... o coidado ou a atención dos membros da familia ou das persoas que forman parte do ámbito doméstico ou familiar»⁶⁸—, o seu artigo 2 (sobre «Exclusións») dispón que non están incluídas no ámbito desta relación laboral especial tanto as «relacións dos coidadores profesionais contratados por institucións públicas ou por entidades privadas, de acordo coa Lei 39/2006, do 14 de decembro, de promoción da autonomía persoal e atención ás persoas en situación de dependencia»⁶⁹, como as «relacións dos coidadores non profesionais consistentes na atención prestada a persoas en situación de dependencia no seu domicilio, por persoas da familia ou da súa contorna, non vinculadas a un servizo de atención profesionalizada, de acordo coa Lei 39/2006, 14 de decembro, de promoción da autonomía persoal e atención ás persoas en situación de dependencia»⁷⁰. A segunda das ideas que interesa resaltar apunta agora ao feito de que o traballo doméstico en Italia ten unha configuración moi plural e diversa, ata o punto de que pode recorrerse —como acaba de verse ao poñer de relevo que cada persoa se clasifica nun concreto «nivel [*livello*]]» de acordo coas tarefas ou actividades domésticas por ela realizadas— a criterios moi distintos e diversos para unha clasificación das actividades que o conforman, tales como, por exemplo, se a persoa atendida no fogar familiar ten ou non ten autonomía, se se trata de traballos domésticos de dirección (o que supón actuar profesionalmente con autonomía e responsabilidade na toma de decisións) ou de mera execución (o que supón limitarse a traballar de acordo coas instrucións indicadas) e, por último, se estes traballos domésticos inclúen ou non a limpeza do fogar familiar. E a terceira idea enlaza directamente con actividades que son clásicas e esenciais no traballo doméstico, que é o caso daquelas relacionadas coas necesidades de alimentación e limpeza do fogar onde viven as persoas asistidas, postos que están presentes (directa ou indirectamente) en case todos os niveis aos que alude o citado artigo 7 do vixente colectivo nacional do traballo

⁶⁷ *Boletín Oficial do Estado*, do 17 de novembro de 2011.

⁶⁸ Ver o seu apartado 4.

⁶⁹ Ver o seu apartado 1, letra c).

⁷⁰ Ver o seu apartado 1, letra d).

sobre a regulación da relación laboral do traballo doméstico, con excepción do «nivel A súper [*livello A super*]», relativo ao persoal de compañía, que realiza exclusivamente tarefas de mera compañía a persoas adultas autosuficientes, sen realizar ningún outro traballo doméstico.

CAPÍTULO 4.

O DEREITO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO TRABALLO DOMÉSTICO NO CASO DE PORTUGAL



I. A RATIFICACIÓN POR PORTUGAL DO CONVENIO 189 DA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DO TRABALLO

1. Como se sabe, Portugal foi un dos Estados membros orixinarios da Liga das Nacións, creada ao amparo do disposto na parte I («O pacto da Liga das Nacións») do Tratado de Versalles (ou Tratado de Paz con Alemaña), do 28 de xuño de 1919¹, co que se puxo fin á Primeira Guerra Mundial². A través da súa parte XIII (Traballo)³, este tratado procedía igualmente á constitución da Organización Internacional do Traballo e indicaba para tales efectos que os «membros orixinarios da Sociedade das Nacións serán membros orixinarios do devandito organismo e, en diante, a calidade de membro da Sociedade das Nacións implicará a de membro da expresada organización»⁴. Por esta razón, Portugal, como Estado orixinario da mencionada Sociedade das Nacións, ten a condición de membro fundador da Organización Internacional do Traballo⁵ e mantívose a súa condición de membro de forma ininterrompida ata a actualidade, algo que no caso de España non se pode dicir, desde o momento en que a súa condición de membro iniciada no ano 1919 —unha vez que aceptou a invitación formalizada a ela e a doce Estados máis para formar parte da Sociedade de Nacións mediante a sinatura do Tratado de Versalles— se viu interrompida no ano 1941, aínda que foi retomada no ano 1956⁶.

2. Para os efectos que aquí interesan, a relación de Portugal coa Organización Internacional do Traballo durante estes máis de cen anos ininterrompidos de pertenza a esta pode ser analizada desde o punto de vista da harmonización, tanto da súa lexislación coma da súa práctica interna de acordo cos parámetros da actividade normativa da Organización Internacional do Traballo, especialmente

¹ Ver *Traite de Paix entre les puissances Alliées et associées et l'Allemagne et protocole signés à Versailles, le 28 juin 1919. Treaty of Peace between the Allied and associated powers and Germany and protocol signed at Versailles, June 28, 1919* (París, 1919), páxs. 2-3 e 36-37. Pode localizarse e consultarse en <https://www.ilo.org/public/libdoc/historical/1901-2000/53372.pdf>.

² A Carta de confirmación e ratificación (*Confirmação e Ratificação*) foi publicada no *Diário do Governo*, 1.ª serie, número 67, de 2 abril 1921, e procedeu ao depósito do respectivo instrumento de ratificación o 8 de abril de 1920, conforme ao aviso publicado no *Diário do Governo*, 1.ª serie, número 76, do 12 de abril de 1920.

³ Ver ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DO TRABALLO, *Cláusulas dos tratados de paz relativas ao traballo*, Oficina Internacional do Traballo (Xenebra, 1920), 18 páxs. E tamén, *Official Bulletin*, volume I, parte II (Abril 1919-Agosto 1920), INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (Xenebra, 1923), páxs. 349-587.

⁴ Ver o seu artigo 387.2.

⁵ Respecto diso, ver ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DO TRABALLO-LISBOA, *A parceria entre Portugal e a OIT-Uma aposta de sucesso. The partnership between Portugal and the ILO - A successful venture* (Lisboa, 2016), pág. 5.

⁶ Sobre a adhesión española á Organización Internacional do Traballo e as súas vicisitudes posteriores, ver Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, Alberto ARUFE VARELA e Xosé Manuel CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del trabajo*, 2.ª edición, Netibiblo (A Coruña, 2006), páxs. 94-97.

os seus «convenios», que son os únicos instrumentos normativos que posúen auténtica eficacia normativa, logo da súa ratificación polos Estados membros⁷. Neste sentido, o número total de convenios aprobados ascende a día de hoxe a un total de 191 (aos que hai que sumar 6 protocolos), dos cales Portugal ratificou 85 (aos que hai que sumar 2 protocolos). Se se compara a cifra portuguesa de ratificacións coas cifras de Alemaña, España, Francia, Italia e o Reino Unido, resulta que Portugal é o que menos convenios ratificou de todos estes Estados membros, na medida en que —clasificando estes Estados en función sempre do número total de ratificacións realizadas— España encabeza a lista (con 137 convenios e 1 protocolo ratificados), seguida por Francia (con 129 convenios e 2 protocolos ratificados), Italia (con 116 convenios e 1 protocolo ratificados), Reino Unido (con 89 convenios e 2 protocolos ratificados) e Alemaña (con 87 convenios e 2 protocolos ratificados). A lista péchaa Portugal, cos seus citados 85 convenios e 2 protocolos ratificados⁸.

3. Precisamente, un dos últimos convenios ratificados por Portugal é o número 189, sobre as traballadoras e os traballadores domésticos, de 2011. A súa entrada en vigor produciuse o día 17 de xullo de 2016, despois de procederse ao depósito do seu instrumento de ratificación o 17 de xullo de 2015, de acordo coa *Resolução da Assembleia da República* 42/2015, do 27 de abril, pola que se «aproba o Convenio 189, relativa ao traballo digno para as traballadoras e traballadores do servizo doméstico [*Aprova a Convenção número 189, relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico*]»⁹; o *Decreto do Presidente da República* número 31/2015, do 27 de abril, que «Ratifica o Convenio 189, relativo ao traballo digno para as traballadoras e traballadores do servizo doméstico [*Ratifica a Convenção número 189, relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico*]»¹⁰, e o Aviso número 8/2016, do 6 de abril, polo que «se fai público que, o 17 de xullo de 2015, a República Portuguesa depositou... o seu instrumento de ratificación do Convenio 189, relativo ao traballo digno para as traballadoras e traballadores do servizo doméstico [*tórnase público que, em 17 de julho de 2015, a República Portuguesa depositou... o seu instrumento de ratificação da Convenção número 189 relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do*

⁷ Sobre a súa recepción no ordenamento xurídico de Portugal, ver António MONTEIRO FERNANDES, *Direito do trabalho*, 21.ª ed., Almedina (Coímbra, 2022), páxs. 82-86.

⁸ Para acceder á listaxe de ratificacións de todos os convenios por número de ratificacións e por Estados, ver o sitio web https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=1000:10015:::10015:P10015_DISPLAY_BY.P10015_CONVENTION_TYPE_CODE:1.U.

⁹ *Diário da República* número 81, do 27 de abril de 2015.

¹⁰ *Diário da República* número 81, do 27 de abril de 2015.

Serviço Doméstico]]¹¹. En relación coas consecuencias que disto se derivan para a República portuguesa —entre elas, a de presentar as correspondentes memorias sobre a aplicación do mencionado Convenio 189—, convén analizar o seu dereito interno tendo en conta que a Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios e Recomendacións (máis coñecida polo seu acrónimo CEACR) da Organización Internacional do Traballo formulou ata dúas solicitudes directas de información respecto diso, como se verá a continuación.

II. O CONTEXTO NORMATIVO LABORAL EN QUE SE DESENVOLVE O TRABALLO DOMÉSTICO EN PORTUGAL

4. Este dereito interno contense no Decreto lei 235/92, do 24 de outubro¹² —tras a derogación por este da regulación inicialmente contida no Decreto lei 508/1980, do 21 de outubro¹³—, que incide na singularidade desta concreta actividade laboral e pon de manifesto que a «circunstancia de que o traballo doméstico se realice para fogares familiares e, por tanto, xere relacións profesionais de carácter personalísimo que requiren un clima de confianza permanente, fai que, ademais de ter en conta a especificidade económica destes fogares, o seu réxime deba seguir configurándose como especial en determinadas materias [*circunstância de o trabalho doméstico ser prestado a agregados familiares e, por isso, gerar relações profissionais com acentuado carácter pessoal que postulam um permanente clima de confiança, exige, a par da consideração da especificidade económica daqueles, que o seu regime se continue a configurar como especial em certas matérias*]]¹⁴. Trátase dunha regulación que se viu alterada no seu contido¹⁵, primeiro, coa promulgación da Lei 114/99, do 3 de agosto, que desenvolve e concreta o réxime xeral das infraccións laborais, a través da tipificación e a clasificación das infraccións correspondentes á violación

¹¹ *Diário da República* número 67, do 6 de abril de 2016.

¹² *Diário da República* número 246, do 24 de outubro de 1992.

¹³ *Diário da República* número 244, do 21 de outubro de 1980. Con anterioridade, a regulación do contrato de servizo doméstico contiñase, sempre segundo este decreto lei, nas «disposicións inseridas no Código civil de 1867 e na Lei 1952, do 10 de marzo de 1937 [*disposições inseridas no Código civil de 1867 e na Lei 1952, do 10 de março de 1937*]]» (ver o seu preámbulo).

¹⁴ Ver o parágrafo quinto do seu preámbulo. Sobre esta singularidade, ver Carlos ALEGRE, *Contrato de serviço doméstico*, Vega (Lisboa, 1994), páxs. 18 e ss. E tamén Pedro ROMANO MARTÍNEZ, *Direito do trabalho*, 7.ª ed., Almedina (Coímbra, 2015), pág. 701.

¹⁵ Ver Victor Hugo VENTURA, *O regime do contrato de serviço doméstico. Com as alterações introduzidas pela Lei 13/2023, do 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno)*, Almedina (Coímbra, 2023), 290 páxs.

dos réximes especiais dos contratos de traballo e contratos equiparados¹⁶, que modificou o artigo 36 do Decreto lei 235/92, do 24 de outubro¹⁷; e, segundo, coa promulgación da Lei 13/2023, que modifica o Código do traballo e lexislación conexas no ámbito da axenda do traballo digno¹⁸, que reformou o contido dos artigos 8, 10, 13, 14, 17, 24, 28, 30, 32, 36 e 37 do Decreto lei 235/92, do 24 de outubro, e ademais derogou o disposto nos seus artigos 4, 12, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 34 e 35. Pero, con todo, trátase tamén dunha regulación que aínda non evidenciou no seu contido, polo menos desde un punto de vista formal, o impacto da ratificación portuguesa do Convenio 189, sobre o que reparou a Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios e Recomendacións nas súas dúas mencionadas solicitudes directas de información.

5. A primeira delas, adoptada no ano 2018 (publicada na 108 reunión da Conferencia Internacional do Traballo de 2019)¹⁹, alude xa a un incumprimento portugués, na medida en que se indica que a «Comisión toma nota de que non se recibiu a primeira memoria do Goberno sobre a aplicación do convenio [*Committee notes that the Government's first report on the application of the Convention has not been received*]»²⁰. En relación con este incumprimento, a solicitude poñía de manifesto que, o 1 de setembro de 2017, «o Goberno informou a oficina de que, tras a súa ratificación do Convenio o 17 de xullo de 2015, decidira emprender un estudo para revisar o marco lexislativo existente en relación co traballo doméstico, co que se refería en particular ao Decreto lei 235/92, do 24 de outubro de 1992, sobre a relación de traballo derivada do contrato de traballo doméstico [*the Government informed the Office that following its ratification of the Convention on 17 July 2015, it had decided to undertake a study to review the existing legislative framework in relation to domestic work, referring in particular to Decree-Law No. 235/92 of 24 October 1992 on the employment relationship arising from the domestic work contract*]»²¹, e que o propio Goberno portugués «presentaría o seu primeiro informe á OIT tras a conclusión desta revisión [*indicated that it would submit its first report to the ILO following the conclusion of this review*]»²². Por esta razón, pode entenderse

¹⁶ *Diário da República* número 179, do 3 de agosto de 1999.

¹⁷ Nos termos que figuran no artigo 3 desta Lei 114/99, do 3 agosto.

¹⁸ *Diário da República* número 66, do 3 de abril de 2023.

¹⁹ Accesible a través do sitio web da OIT, na ligazón https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3960407,en:NO.

²⁰ Ver o seu inciso primeiro.

²¹ Ver o seu inciso segundo.

²² Ver o seu inciso terceiro.

que esta solicitude conclúa sinalando que a Comisión «tomando nota de que ata a data o Goberno non presentou o seu primeiro informe,... lle pida ao Goberno que adopte as medidas necesarias para acelerar o seu exame e presente o seu primeiro informe á Comisión de Expertos na súa próxima reunión [*noting that the Government has not to date provided its first report... requests the Government to take the necessary measures to expedite its review and provide its first report to the Committee of Experts at its next session*]»²³.

6. E a segunda das solicitudes directas é a adoptada no ano 2022 (publicada na 111.^a reunión da Conferencia Internacional do Traballo de 2023)²⁴, na que se pon de manifesto que o Goberno de Portugal —a diferenza da anterior que acaba de verse— cumpre coas súas obrigacións e presenta as memorias sobre a aplicación do convenio correspondentes aos anos 2019 e 2021. Nesta ocasión, a comisión solicita que se lle proporcione información sobre o cumprimento efectivo do previsto no contido de quince dos vinte e sete artigos do convenio en materias moi diversas, e solicita de todas elas unha moi concreta sobre a que garda silencio o mencionado Decreto lei 235/92, do 24 outubro, que é a relativa precisamente a todo o que ten que ver coa práctica da liberdade sindical e os dereitos de negociación colectiva de quen realiza o traballo doméstico en Portugal, contida no apartado da solicitude coa referencia «Artigo 3, apartados 1 e 2, letra a). Dereitos humanos. Liberdade de asociación e negociación colectiva»²⁵. E é que, a pesar das explicacións ofrecidas polo Goberno portugués en base ao previsto tanto na Constitución coma no Código do traballo de Portugal²⁶, a Comisión é

²³ Ver o seu inciso cuarto.

²⁴ Cuxo texto íntegro se pode consultar en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:4322617,en.

²⁵ Os outro catorce artigos do convenio sobre os que solicita información a Comisión son o artigo 1.1, letra c (Definicións), o artigo 2 (Exclusións), o artigo 4 (Idade mínima), o artigo 5 (Protección contra o maltrato, o acoso e a violencia no traballo), o artigo 6 (Condições xustas de emprego, condicións de traballo e de vida dignas), o artigo 7 (Termos e condicións de emprego), o artigo 8 (Traballadores domésticos migrantes), o artigo 9 (Liberdade para chegar a un acordo co empregador sobre a residencia no fogar. Períodos de descanso e licenza. Documentos de viaxe e de identidade), o artigo 10 (Igualdade de trato entre traballadores domésticos e outros traballadores en relación coa xornada normal de traballo. Período de descanso semanal. Períodos durante os cales o traballador doméstico non ten liberdade para dispoñer do seu tempo), o artigo 13 (Seguridade e saúde no traballo), o artigo 15 (Axencias de emprego privadas), o artigo 16 (Acceso á xustiza), o artigo 17, apartados 2 e 3 (Inspección do traballo e sancións. Acceso aos locais do fogar) e o artigo 18 (Execución).

²⁶ Literalmente, o Goberno refírese aos artigos 46 e 55 da Constitución portuguesa, que recoñecen o dereito de todos os traballadores á libre asociación sen discriminación, incluída a liberdade de constituír organizacións sindicais e afiliarse a elas. O artigo 440 do Código de traballo tamén establece os dereitos de liberdade de asociación, e estipula que os traballadores e os empregadores teñen dereito a constituír organizacións sindicais e organizacións patronais, respectivamente, a todos os niveis para promover os seus intereses [*refers to articles 46 and 55 of the Portuguese Constitution, which recognize the right of all workers to free association without discrimination, including the freedom to form and join trade union organizations. Section 440 of the Labour Code also provides for freedom of association rights, stipulating that workers and employers have the right to form trade union organizations and employer organizations, respectively, at all levels to promote their interests*].

contundente respecto diso, ao indicar que «toma nota de que o Goberno non proporciona información sobre como se garanten na práctica a liberdade sindical e os dereitos de negociación colectiva dos traballadores domésticos [*notes that the Government does not supply information on how domestic workers' freedom of association and collective bargaining rights are ensured in practice*]» e lembra tamén que «as características específicas do traballo doméstico, que a miúdo implican relacións laborais triangulares, un alto grao de dependencia do empregador (especialmente no caso dos traballadores domésticos migrantes) e un illamento frecuente no lugar de traballo doméstico, son todos eles factores que a miúdo fan que sexa particularmente difícil para os traballadores domésticos formar e afiliarse a sindicatos [*the specific characteristics of domestic work, which often involve triangular employment relationships, a high degree of dependence on the employer (especially in the case of migrant domestic workers) and frequent isolation in the domestic workplace, are all factors that often make it particularly difficult for domestic workers to form and join unions*]» —ata o punto de que, por tanto, a «protección da liberdade de asociación e os dereitos de negociación colectiva dos traballadores domésticos adquire especial importancia no sector do traballo doméstico [*protection of domestic workers' freedom of association and collective bargaining rights take on special importance in the domestic work sector*]—, razón pola que conclúe pedíndolle ao Goberno, primeiro, que «indique a maneira en que se promoven e garanten efectivamente na práctica a liberdade sindical e os dereitos de negociación colectiva dos traballadores domésticos [*indicate the manner in which domestic workers' freedom of association and collective bargaining rights are promoted and effectively ensured in practice*]» e, segundo —«tomando nota de que as mulleres constitúen a maioría de todos os traballadores domésticos en Portugal [*noting that women make up the majority of all domestic workers in Portugal*]—, que «proporcione información detallada e actualizada sobre a maneira en que se garante a igualdade de oportunidades e de trato —mesmo en termos de remuneración— no sector do traballo doméstico [*provide detailed updated information on the manner in which equality of opportunity and treatment—including in terms of remuneration—is ensured in the domestic work sector*]», algo que obrigará igualmente a que o Goberno portugués realice e ofrezca outro tratamento estatístico da realidade de traballo doméstico en Portugal, que é insuficiente na actualidade por causa de que a información é practicamente inexistente —ata o punto de afirmarse no seu día que, aquí tamén, «os datos escasean e as estimacións dispoñibles non se someteron a

comprobacións estatísticas rigorosas»²⁷—, mesmo desde o punto de vista do número de mulleres e homes que realizan este concreto traballo no fogar familiar, como evidencia, por exemplo, o feito de que a información sobre entidades empregadoras e persoas do servizo doméstico rexistradas na seguridade social portuguesa soamente indica o número total de «individuos», sen especificar nada en relación precisamente co número de mulleres e de homes²⁸, a diferenza da información estatística que facilita a Organización Internacional do Traballo, que si permite coñecer a proporción de mulleres entre as persoas traballadoras domésticas (que equivale ao 97,5%, fronte á proporción de homes, que é dun 2,5%)²⁹.

III. O CONTEXTO NORMATIVO EN QUE DEBE OPERAR A NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO ÁMBITO DO TRABALLO DOMÉSTICO EN PORTUGAL E A INEXISTENCIA DUN CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN NO DEVANDITO ÁMBITO

7. Non hai, en efecto, ningunha mención expresa ao dereito de negociación colectiva no Decreto lei 235/92, do 24 de outubro, de modo que hai que estar, sen máis, ao previsto para tales efectos no Código de traballo (*Código do Trabalho*), aprobado pola Lei 7/2009, do 12 febreiro³⁰. Esta remisión —sempre por ausencia dunha regulación específica— aparece confirmada polo artigo 37-A do propio Decreto lei 235/92, de 24 outubro, cando dispón que «as normas do Código de Traballo se aplicarán ás relacións derivadas do contrato de servizo doméstico en todo o non previsto neste réxime [*às relações emergentes do contrato de serviço doméstico aplicam-se as normas do Código do Trabalho em tudo ou que não esteja previsto no presente regime*], e tamén polo artigo 9 do Código do traballo, relativo ao «Contrato de traballo con réxime especial [*Contrato de trabalho com regime especial*]», ao establecer que «as normas xerais deste código que sexan compatibles coa súa especificidade se aplican aos contratos

²⁷ Ver Fátima SULEMAN e Maria da Conceição FIGUEIREDO, «Diferencias salariales en una ocupación mayoritariamente femenina. El trabajo doméstico informal y flexible en Portugal», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 137, núm. 1 (2018), páx. 146.

²⁸ Ver, entre outras, a información almacenada no sitio web <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=registo-de-trabalhadores-domesticos-triplica-com-a-agenda-do-trabalho-digno>. E tamén a contida en <https://www.pordata.pt/portugal/entidades+empregadoras+i+individuos+do+servico+domestico+com+declaracao+de+remuneracao+a+seguranca+social-863>.

²⁹ Ver Portugal (indicador sobre «Proporción de mulleres entre os traballadores domésticos»), en https://www.ilo.org/re-Search/DomesticWorkers/map2_sp.html.

³⁰ *Diário da República* número 30, do 12 de febreiro de 2009.

de traballo con réxime especial [*ao contrato de traballo com regime especial aplicam-se as regras gerais deste código que sejam compatíveis com a sua especificidade*]]³¹. Por esta razón, a negociación colectiva no ámbito concreto do traballo doméstico, a pesar das súas singularidades, contén a súa regulación no título III [Dereito colectivo (*Direito colectivo*)] e, máis en concreto, no capítulo II [Convenio colectivo (*Convenção colectiva*)] do seu subtítulo II [*Instrumentos de regulación colectiva do traballo (Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho)*], do que interesa destacar o seguinte.

8. Como se sabe, o modelo portugués de negociación colectiva é moi similar ao modelo de negociación colectiva de Alemaña, no que o convenio colectivo máis relevante social e economicamente é o convenio colectivo sectorial, que ten eficacia normativa, aínda que limitada desde o momento en que a aplicación do convenio colectivo opera baixo o principio de dobre afiliación, de acordo co cal o convenio colectivo en cuestión soamente desprega a súa eficacia sobre «os empresarios afiliados á asociación empresarial pactante e sobre os traballadores así mesmo afiliados ao sindicato pactante»³². En efecto, o Código de traballo portugués é moi claro neste sentido cando no seu artigo 496 —cun título realmente ilustrativo tanto do seu contido coma da súa finalidade— establece que «o convenio colectivo vincula o empresario que o asina ou que é membro da asociación patronal asinante, así como os traballadores ao seu servizo afiliados á asociación sindical asinante [*A convenção colectiva obriga o empregador que a subscreve ou filiado em associação de empregadores celebrante, bem como os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros de associação sindical celebrante*]]³³. E a iso alude igualmente o Supremo Tribunal de Xustiza portugués —entre outras moitas— na súa sentenza (*Acórdão*) do 20 de xuño de 2018³⁴, que pon de manifesto en relación con este artigo do Código de traballo que «é o principio de afiliación consagrado neste precepto (ou, máis correctamente, o principio de dobre afiliación) o que establece a regra fundamental para definir o círculo de traballadores e empresarios suxeitos para os efectos normativos dun convenio colectivo [*é o princípio da filiação consagrado neste preceito (ou mais*

³¹ Sobre o tema, ver Pedro ROMANO MARTÍNEZ, «Artigo 9-Contrato de trabalho com regime especial», en Pedro ROMANO MARTÍNEZ, Luís Miguel MONTEIRO, Joana VASCONCELOS, Pedro MADEIRA DE BRITO, Guilherme DRAY e Luís GONÇALVES DA SILVA, *Código do trabalho anotado*, 9.ª ed., Almedina (Coímbra, 2013), páx. 124.

³² Ver Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Atelier (Barcelona, 2023), páx. 225.

³³ Ver o seu apartado 1.

³⁴ Co número de referencia do proceso 3910/16.OT8VIS.C1.S1 (figura como relator Gonçalves ROCHA), pode consultarse en <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/acordao/3910-2018-188827675>. Sobre a expresión «acórdão», ver António MONTEIRO FERNANDES, *Escritos de direito do trabalho*, Almedina (Coímbra, 2018), páx. 97, nota 25.

correctamente o princípio da dupla filiação) que estabelece a regra fundamental para a definição do círculo de trabalhadores e empregadores sujeitos aos efeitos normativos duma convenção colectiva]]»³⁵, de modo que «para que un CCT sexa de aplicación non abonda con que os traballadores estean afiliados ao sindicato rexistrado na federación de sindicatos asinante deste, senón que tamén é necesario que o empresario estea afiliado á asociación empresarial asinante [para que ocorra a aplicación dum CCT não basta que os trabalhadores estejam filiados no sindicato rexistrado na Federação de Sindicatos que o subscreveu, sendo também necessário que o empregador seja associado da associação de empregadores outorgante]]»³⁶.

9. Non obstante, este recoñecemento legal non se traduciu na existencia dun marco de negociación colectiva que dote o traballo doméstico de convenios colectivos propios en Portugal³⁷. Trátase dunha realidade sobre a que reparou a doutrina portuguesa, que afirma que «non existe ningún instrumento de regulación colectiva aplicable [não existe qualquer instrumento de regulamentação colectiva aplicável]]»³⁸. E a razón desta ausencia ten que ver coa inexistencia de organizacións patronais de persoas empregadoras coas que poder negociar — ou, como pon de relevo esta mesma doutrina, «non existe ningunha asociación representativa dos empregadores domésticos [não existe qualquer associação representativa dos empregadores domésticos]]»³⁹—, a pesar de que do lado obreiro hai un suxeito organizado (ou autoorganizado)⁴⁰ que reúne as condicións necesarias para ser considerado como parte lexitimada para iso, ata o punto de afirmarse sobre este que é o «único sindicato que representa estes traballadores [único sindicato representativo destes trabalhadores]]»⁴¹.

10. E esta parte lexitimada é o Sindicato de Traballadores de Servizos de

³⁵ Ver o punto II do seu sumario.

³⁶ Ver o punto III do seu sumario.

³⁷ Trátase dunha cuestión sobre a que se garda silencio no estudo realizado respecto diso por petición do Parlamento portugués (ou *Assembleia da República*), coa referencia Filomena ROMANO DE CASTRO, María João GODINO e Nuno AMORIN, *Trabalho doméstico. Enquadramento nacional e internacional*, Assembleia da República. Síntese informativa número 40 (2020), páxs. 16-20.

³⁸ Ver Catarina de Oliveira CARVALHO, «Trabalho no domicílio, trabalho doméstico e trabalhos de coidado no ordenamento jurídico português: primeira leitura à luz das Convenções da OIT», *Documentación laboral*, número 116 (2019), pág. 50.

³⁹ *Ibidem*.

⁴⁰ Sobre o tema, de sumo interese desde o punto de vista da historia recente do sindicalismo doméstico organizado (con especial referencia ao Sindicato do Serviço Doméstico, ao Sindicato Livre das Empregadas Domésticas e á Cooperativa Operária dos Serviços Domésticos), ver Antónia Celeste de Jesus VIEIRA, *Mulheres em luta: a educação e a dinâmica de auto-organização das empregadas domésticas portuguesas do Sindicato do Serviço Doméstico (1960-1986)*, Edições Afrontamento (Porto, 2019), 337 páxs.

⁴¹ Ver Catarina de Oliveira CARVALHO, «Trabalho no domicílio, trabalho doméstico e trabalhos de coidado no ordenamento jurídico português: primeira leitura à luz das Convenções da OIT», cit., pág. 50.

Conserxería, Vixilancia, Limpeza, Domésticos e Actividades Diversas (*Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas*), máis coñecido polo seu acrónimo STAD. Con máis de oitenta anos de vida, trátase dunha organización sindical que declara, de acordo cos seus estatutos⁴², ser «herdeiro lexítimo do patrimonio sindical do antigo Sindicato de Conserxes e Porteiros fundado o 1 de novembro de 1941 e liberado do réxime corporativo-fascista o 17 de maio de 1974 [*o legítimo herdeiro do património sindical do antigo Sindicato dos Contínuos e Porteiros fundado em 1 de Novembro de 1941 e libertado do regime corporativo-fascista em 17 de Maio de 1974*]»⁴³ que, para os efectos que aquí interesan, está formado «polos traballadores que exercen a súa actividade nos sectores de prestación de servizos:... d) Domésticos [*pelos trabalhadores que exercem a sua actividade nos sectores de prestação de serviços:... d) Domésticos*]»⁴⁴. A información que se contén na súa páxina web —cuxo enderezo é <https://www.stad.pt>— sobre a negociación colectiva confirma o antes indicado en relación coa non existencia de convenios colectivos que regulen o traballo doméstico, o que resulta moi fácil de comprobar debido a que, se se accede ao apartado da súa páxina web CCT/LEGISLAÇÃO, pode apreciarse que non hai nada respecto diso cando se informa precisamente sobre o «Servizo doméstico-Negociación colectiva [*Serviço Doméstico-Contratação Colectiva*]»⁴⁵.

11. Esta ausencia de convenios colectivos propios e específicos para a regulación do traballo doméstico é unha realidade que comparten Portugal e España —desde o momento en que, como xa se indicou, en España tampouco existen tales convenios—, a diferenza do que sucede nos casos de Alemaña, Francia e Italia, nos que o traballo doméstico si conta coa negociación colectiva entre as súas fontes reguladoras. Por iso, á marxe da adopción doutro tipo de medidas, parece conveniente que os poderes públicos de Portugal incentiven todo o que ten que ver co exercicio real e efectivo da liberdade sindical e o dereito de negociación colectiva, neutralizando os efectos negativos sobre o devandito exercicio que ocasiona o «illamento [*isolamento*]»⁴⁶ en que se atopa quen interactúa no traballo doméstico, especialmente en todo o relacionado coa falta de asociacións que representan a quen contrata o traballo doméstico na súa condición de

⁴² Publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1 serie, número 19, de 22 maio 1999 e modificados en outubro de 2007, poden consultarse en <https://www.stad.pt/images/stories/2007/09/estatutos.pdf>.

⁴³ Ver o seu artigo 1.2

⁴⁴ Ver o seu artigo 1.1.

⁴⁵ Ver <https://www.stad.pt/index.php/contratacao-colectiva/domesticas>.

⁴⁶ Ver Catarina de Oliveira CARVALHO, «Trabalho no domicílio, trabalho doméstico e trabalhos de coidado no ordenamento jurídico portuguê: primeira leitura à luz das Convenções da OIT», cit., pág. 50.

titulares do fogar familiar. Si, é máis que aconsellable, e sobre todo tendo en conta o afirmado pola Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios e Recomendacións da Organización Internacional do Traballo na segunda das súas mencionadas solicitudes directas de información, en virtude da cal —lémbrese— esta comisión poñía de manifesto que Portugal non proporcionara información ningunha sobre as medidas a través das cales quedaba garantido na práctica o exercicio dos dereitos colectivos de liberdade sindical e negociación colectiva —cuxa protección adquiría especial importancia no ámbito concreto do traballo doméstico por causa de que as súas específicas características (entre outras, relacións laborais triangulares, alto grao de dependencia de quen emprega e un illamento frecuente no lugar do traballo) facían particularmente difícil tanto a formación de sindicatos e afiliación a estes como a negociación para a formalización de convenios colectivos—, razón pola que concluía esixíndolle ao Goberno portugués que indicase a maneira en que promove e garante a efectividade destes dereitos colectivos, ademais da igualdade de oportunidades e de trato no sector do traballo doméstico⁴⁷.

⁴⁷ Ver *supra*, número 6.

CAPÍTULO 5.

O DEREITO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO TRABALLO DOMÉSTICO NO CASO DO REINO UNIDO DE GRAN BRETAÑA E IRLANDA DO NORTE



I. A FALTA DE RATIFICACIÓN POR PARTE DO REINO UNIDO DO CONVENIO 189 DA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DO TRABALLO

1. O Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda do Norte ten a condición de Estado membro orixinario da Liga das Nacións, creada ao amparo do disposto na parte I («O pacto da Liga das Nacións») do Tratado de Versalles (ou Tratado de Paz con Alemaña), do 28 de xuño de 1919, que asina como «Imperio Británico [*Empire Britannique-British Empire*]]¹. Por iso mesmo, ten igualmente a condición de Estado membro fundador da Organización Internacional do Traballo, sempre en aplicación do establecido na parte XIII [co título «Traballo (*Travail-Labour*)»] deste tratado, a través da cal se procedía á constitución da Organización Internacional do Traballo, na medida en que o seu artigo 387 dispoñía respecto diso que os «membros orixinarios da Sociedade das Nacións serán membros orixinarios do devandito organismo e, en diante, a calidade de membro da Sociedade de Nacións implicará a de membro da expresada organización [*Membres originaires de la Société des Nations seront Membres originaires de cette organisation et, désormais, la qualité de membre de la Société des Nations entraînera celle de membre de ladite organisation-original Members of the League of Nations shall be the original Members of this organisation, and hereafter membership of the League of Nations shall carry with it membership of the said organisation*]]². E esta condición de Estado membro mantívose de forma ininterrompida desde o 28 de xuño de 1919 ata a actualidade³, á que hai que engadir —segundo declara o propio Reino Unido— a súa consideración como un «valioso socio [*valued partner*]]» por causa das contribucións que achega tanto ao orzamento ordinario da Organización Internacional do Traballo (que ascende a 87,6 millóns de dólares no tramo temporal que comprende de 2018 a 2022) coma ao seu programa de cooperación para o desenvolvemento (que ascende a 78 millóns de dólares no tramo temporal que comprende de 2018 a 2022)⁴.

¹ Ver *Traite de Paix entre les puissances Alliées et associées et l'Allemagne et protocole signés à Versailles, le 28 juin 1919. Treaty of Peace between the Allied and associated powers and Germany and protocol signed at Versailles, June 28, 1919* (París, 1919), páxs. 1, 36 e 37. Pode localizarse e consultarse en <https://www.ilo.org/public/libdoc/historical/1901-2000/53372.pdf>.

² Ver o seu apartado 2.

³ Sobre a relación como Estado membro do Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda do Norte e a Organización Internacional do Traballo, ver Margaret STEWART, *Britain and the ILO: The narrative of fifty years*, Department of Employment and Productivity (Londres, 1969), 118 páxs.; tamén, Keith D. EWING, *Britain and the ILO*, Institute of Employment Rights (Londres, 1989), 40 páxs.

⁴ Respecto diso, sobre «United Kingdom-ILO Cooperation», ver <https://www.ilo.org/pardev/donors/united-kingdom/lang--en/index.htm>.

2. Con todo, o número de convenios ratificados polo Reino Unido durante estes máis de cen anos de pertenza á Organización Internacional do Traballo non o sitúa precisamente nos postos altos da lista de Estados con maiores cifras de ratificacións cando se realiza a comparación co que fixeron respecto diso Alemaña, España, Francia, Italia e Portugal. Do total dos 191 convenios (aos que hai que sumar 6 protocolos), resulta que o Reino Unido ratificou un total de 89 convenios (aos que hai que sumar 2 protocolos), de xeito que se situou na cuarta posición da lista dos seis Estados membros mencionados. Máis en concreto, reparando no número de ratificacións de Alemaña, España, Francia, Italia e Portugal, resulta que o Reino Unido está por detrás de España, Francia e Italia e por diante de Alemaña e de Portugal, desde o momento en que a clasificación destes Estados en función do número total de convenios ratificados por eles sitúa a España encabeizando a lista dos seis Estados (con 137 convenios e 1 protocolo ratificados). A continuación, figura a Francia nun segundo posto (con 129 convenios e 2 protocolos ratificados), Italia nun terceiro posto (con 116 convenios e 1 protocolo ratificados), o Reino Unido nun cuarto posto (con 89 convenios e 2 protocolos ratificados), Alemaña nun quinto posto (con 87 convenios e 2 protocolos ratificados) e é Portugal quen pecha esta clasificación no sexto posto (con 85 convenios e 2 protocolos ratificados)⁵.

3. Entre estes 89 convenios ratificados polo Reino Unido non figura o convenio sobre as traballadoras e os traballadores domésticos número 189 de 2011. En efecto, aínda non o ratificou, a diferenza do que fixeron Alemaña (2013), Italia (2013), Portugal (2015) e España (2023), co que se sitúa no mesmo lugar que Francia, que tampouco o ratificou, algo que non pode sorprender por causa de que o Reino Unido —a pesar de recoñecer expresamente que quen realiza o traballo doméstico «son un grupo vulnerable de traballadores que require particular atención [*are a vulnerable group of workers who require particular attention*]»⁶— é un dos Estados da Organización Internacional do Traballo que optou pola abstención no proceso de votación para a aprobación do mencionado Convenio 189, realizado o 16 de xuño de 2011 durante o transcurso da 100.^a reunión da Conferencia da Organización Internacional do Traballo⁷, alegando

⁵ A información comparativa de ratificacións por Estados membros figura aloxada no sitio web da Organización Internacional do Traballo, accesible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:10015:::10015:P10015_DISPLAY_BY,P10015_CONVENTION_TYPE_CODE:1,U

⁶ Ver *International Labour Conference, 100th Session, 2011. Report IV (2). Decent work for domestic workers, Fourth item on the agenda*, International Labour Office (Xenebra, 2011), páx. 7.

⁷ Ver HUMAN RIGHTS WATCH, «ILO: New Landmark Treaty to Protect Domestic Workers. Global Labor Standards for up to 100 Million People Worldwide» (2011), que pode localizarse e consultarse no enderezo de Internet <https://www.hrw.org/news/2011/06/16/ilo-new-landmark-treaty-protect-domestic-workers>.

para iso que «non necesitaba proteccions adicionais da OIT porque os traballadores domésticos xa tiñan acceso a proteccions laborais e sociais no país [*it did not need additional ILO protections as domestic workers already had access to employment and social protections in the country*]»⁸, pero —sempre sobre a base de considerar que «xa ofrece unha ampla proteccion laboral e social aos traballadores domésticos [*already provides comprehensive employment and social protection to domestic workers*]» e de «que, en ocasións, non é apropiado tratar os traballadores domésticos de maneira idéntica [*that it is occasionally not appropriate to treat domestic workers identically*]» ao de resto das persoas traballadoras que fai o mencionado convenio⁹— co que anticipa que «o Reino Unido non poderá ratificar este convenio nun futuro previsible [*the United Kingdom will not be able to ratify this Convention in the foreseeable future*]»¹⁰. Isto mesmo xustifica o feito de que o Reino Unido se desentendeu, sempre na súa condición de Estado membro da Unión Europea naquel momento, da Decisión do Consello do 28 de xaneiro de 2014, pola que se autorizaban os Estados membros a ratificar, en interese da Unión Europea, o Convenio sobre o traballo digno para os traballadores domésticos, de 2011, da Organización Internacional do Traballo (Convenio 189)¹¹, en que se poñía de manifesto, por unha banda, que «algunhas partes do convenio se inscriben no ámbito de competencia da Unión e os Estados membros non poden contraer compromisos fóra do marco das institucións da Unión con respecto a estas partes»¹² e, por outro, que a «Unión non pode ratificar o convenio xa que só os Estados poden ser partes nel»¹³, razón pola cal, sempre «en tal situación, os Estados membros e as institucións da Unión deben cooperar no que respecta á ratificación do convenio»¹⁴.

⁸ Ver COMMONWEALTH HUMAN RIGHTS INITIATIVE (CHRI), INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION (ITUC) and COMMONWEALTH TRADE UNION GROUP (CTUG), *Domestic work is work. Using ILO Convention 189 to Protect Workers' Rights Across the Commonwealth* (2021), páx. 18. Dispoñible para a súa consulta no sitio web <https://www.humanrightsinitiative.org/publication/domestic-work-is-work>.

⁹ Ver INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE, *Provisional Record. 100th Session, Geneva, June 2011*, número 25 (Rev.), páx. 22.

¹⁰ *Ibidem*.

¹¹ *Diario Oficial da Unión Europea* L 32, do 1 de febreiro de 2014.

¹² Ver o seu considerando 4.

¹³ Ver o seu considerando 5.

¹⁴ Ver o seu considerando 6.

II. O CONTEXTO NORMATIVO LABORAL EN QUE SE DESENVOLVE O TRABALLO DOMÉSTICO NO REINO UNIDO

4. Como acaba de verse, as razóns alegadas polo Reino Unido para xustificar a súa abstención na votación para aprobar o convenio sobre as traballadoras e os traballadores domésticos no seo da Organización Internacional do Traballo — que serven tamén para entender a falta de ratificación posterior deste, unha vez aprobado — remiten directamente á regulación británica do traballo doméstico, na medida en que, a través dela, quere darse a entender que o nivel de protección por ela ofrecido xa é suficiente. Porén, o certo é que o exame desta regulación interna permite evidenciar que as verdadeiras razóns tanto da abstención na votación coma da ausencia de ratificación son outras e recondúcense esencialmente ao feito de que a ratificación do mencionado convenio obrigaría o Reino Unido a ter que modificar substancialmente o seu dereito interno sobre o traballo doméstico¹⁵, cuxa protección non é todo o suficiente que alega, ata o punto de que aquí foi considerado como un claro suposto de «precariedade normativa [*legislative precariousness*]», a expresión coa que se alude á situación de «vulnerabilidade especial creada pola exclusión explícita ou o menor grao de protección de certas categorías de traballadores das leis protectoras [*special vulnerability created by the explicit exclusion or lower degree of protection of certain categories of workers from protective laws*]»¹⁶. Si, isto é o que ocorre con aquelas persoas que realizan traballos domésticos no Reino Unido — na súa maioría mulleres, segundo se desprende da información estatística da Organización Internacional do Traballo sobre proporción de mulleres entre as persoas traballadoras domésticas, que son un 70% no caso das mulleres, fronte ao 30,1% no caso dos homes¹⁷ —, cando se procede ao estudo da súa lexislación tendo en conta os criterios de inclusión e exclusión do seu ámbito de aplicación e o da nacionalidade de quen realiza precisamente tales traballos.

5. É o que sucede no caso da retribución do traballo doméstico, cuxa regulación se contén no Regulamento nacional de salario mínimo (*National Minimum Wage Regulations*) de 2015, que ata fai nada excluía do seu raio de acción —e, por tanto, do salario mínimo legal que debía cobrarse e por debaixo do cal non se

¹⁵ Sobre as orixes da regulación actual, hai que remontarse á figura xurídica do «*domestic servant*», ver Einat ALBIN, «From “Domestic Servant” to “Domestic Worker”», en Judy FUDGE, Shae McCRYSTAL, Kamala SANKARAN (Editores), *Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation*, Hart Publishing (Oxford, 2012), páxs. 231-250.

¹⁶ Ver Virginia MANTOUVALOU, «Human rights for precarious workers: The legislative precariousness of domestic labor», *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 34, número 1 (2012), pág. 133.

¹⁷ Ver o Reino Unido (indicador sobre «Proporción de mulleres entre os traballadores domésticos») en https://www.ilo.org/re-Search/DomesticWorkers/map2_sp.html.

podería estar— o traballo doméstico prestado en certas condicións, en aplicación da chamada «exención do traballador familiar [*family worker exemption*]]¹⁸. Trátase, en concreto, do que figuraba no seu artigo 57 (o «traballo non inclúe o traballo relacionado co fogar familiar [*Work does not include work relating to family household*]]), segundo o cal «neste regulamento, “traballo” non inclúe ningún traballo realizado co fogar familiar dun empregador se se cumpren os requisitos dos parágrafos (2) e (3) [*In these Regulations, “work” does not include any work done by a worker in relation to an employer’s family household if the requirements in paragraphs (2) or (3) are met*]]¹⁹. Os requisitos do apartado 2 eran «todos os seguintes [*all of the following*]]»: «(a) o traballador é membro da familia do empregador, (b) o traballador reside no domicilio familiar do empregador, (c) o traballador comparte as tarefas e as actividades da familia [*(a) the worker is a member of the employer’s family; (b) the worker resides in the family home of the employer; (c) the worker shares in the tasks and activities of the family*]]». E os requisitos do apartado 3 eran «todos os seguintes [*all of the following*]]»: «(a) o traballador reside no domicilio familiar do empregador do traballador; (b) o traballador non é membro da devandita familia, pero é tratado como tal, en particular no que respecta á provisión de vivenda e comidas e á repartición de tarefas e actividades de lecer; (c) o traballador non está obrigado a ningunha dedución nin a realizar ningún pago ao empregador, nin a ningunha outra persoa, con respecto á provisión de vivenda ou comidas; (d) se o traballo fose realizado por un membro da familia do empregador, non sería tratado como traballo ou realizado baixo un contrato de traballador porque se cumprirían os requisitos do parágrafo (2) [*(a) the worker resides in the family home of the worker’s employer; (b) the worker is not a member of that family, but is treated as such, in particular as regards to the provision of living accommodation and meals and the sharing of tasks and leisure activities; (c) the worker is neither liable to any deduction, nor to make any payment to the employer, or any other person, as respects the provision of the living accommodation or meals; (d) if the work had been done by a member of the employer’s family, it would not be treated as work or as performed under a worker’s contract because the requirements in paragraph (2) would be met*]]». Esta situación de exclusión —moi cuestionada e que, mesmo, foi considerada xudicialmente como ilegal e indirectamente discriminatoria por

¹⁸ Sobre esta, ver Natalie SEDACCA, «Domestic Workers, the ‘Family Worker’ Exemption from Minimum Wage, and Gendered Devaluation of Women’s Work», *Industrial Law Journal*, vol. 51, número 4 (2022), páxs. 771-801. E tamén, ver *National Minimum Wage: Low Pay Commission Report 2021. Presented to Parliament by the Secretary of State for Business, Energy and Industrial Strategy by Command of Her Majesty* (December, 2021), páxs. 145-149, que pode localizarse e consultarse en https://assets.publishing.service.gov.uk/media/61b0e2c6d3bf7f054e769514/LPC_Report_2021_web_version.pdf.

¹⁹ Ver o seu apartado 1.

razón de sexo²⁰— foi corrixida coa aprobación dunha reforma parcial a través do Regulamento sobre o salario mínimo (emenda) [*National Minimum Wage (Amendment) Regulations*], do 23 de xaneiro de 2024, coa data de entrada en vigor do 1 de abril de 2024, en virtude da cal o Regulamento nacional de salario mínimo de 2015 ve eliminado do seu contido o apartado 3 do seu artigo 57²¹, o que permite que a retribución polo traballo doméstico de quen reside no fogar familiar no que realizan a súa actividade se axuste ao indicado legalmente e que non poida ser inferior ao salario mínimo establecido.

6. Sucede o mesmo en relación coa ordenación do tempo de traballo, cuxa regulación exclúe da súa aplicación o traballo doméstico en aspectos tan esenciais como a limitación do número máximo de horas dedicado a traballar cada semana, o tempo de traballo nocturno e as pausas de descanso adecuadas, de modo que as persoas traballadoras domésticas non gozan aquí dos mesmos dereitos que as demais persoas traballadoras. E o Regulamento sobre o tempo de traballo (*Working Time Regulations*) de 1998 ponno de manifesto de forma moi clara e tallante no seu artigo 19 («Servizo doméstico [*Domestic service*]»)²²—incluído na parte III, relativa precisamente a «Excepcións [*Exceptions*]»—, onde establece que «non se aplican en relación cun traballador contratado como empregado doméstico nun fogar privado [*do not apply in relation to a worker employed as a domestic servant in a private household*]

» o indicado no seu artigo 4 («Tempo máximo de traballo semanal [*Maximum weekly working time*]») nos apartados 1²³ e 2²⁴; o indicado no seu artigo 6 («Duración do traballo

²⁰ Ver, entre outros, o caso *Puthenveetil versus Alexander*, decidido polo London South Employment Tribunal na Sentenza do 14 de decembro de 2020, en relación co Regulamento nacional de salario mínimo (*National Minimum Wage Regulations*) de 1999, cuxo contido era o mesmo que o do regulamento xa citado de 2015. Trátase dun ditame confirmado pola Sentenza do *Employment Appeal Tribunal* do 5 de abril de 2023 [2023 EAT 47].

²¹ Ver o seu artigo 2, que literalmente declara o seguinte: «(1) O Regulamento nacional sobre salario mínimo de 2015 (1) modifícase como segue: (2) Na Norma 57 (o traballo non inclúe o traballo relacionado co fogar familiar) —(a) no parágrafo (1), en lugar de “parágrafos (2) ou (3)”, substitúase “parágrafo (2)”»; e (b) omitir o parágrafo (3) [(1) *The National Minimum Wage Regulations 2015(1) are amended as follows. (2) In regulation 57 (work does not include work relating to family household)— (to)in paragraph (1), for “paragraphs (2) or (3)” substitute “paragraph (2)”*; and (b)omit paragraph (3)]».

²² Sobre esta exclusión, ver Kirsten SCHEIWE, «Domestic Workers, EU Working Time Law and implementation deficits in National Law-Change in sight?», *European University Institute Working Paper Law 3* (2021), páxs. 9-11.

²³ Segundo o seu apartado 1, «suxeito ao establecido no artigo 5, a xornada de traballo dun traballador, incluídas as horas extraordinarias, en calquera período de referencia que sexa aplicable, non superará unha media de 48 horas por cada sete días [*Subject to regulation 5, a worker’s working time, including overtime, in any reference period which is applicable in his case shall not exceed an average of 48 hours for each seven days*]

²⁴ Segundo o seu apartado 2, «un empresario deberá adoptar todas as medidas razoables, en función da necesidade de protexer a saúde e a seguridade dos traballadores, para garantir que se respecta o límite especificado no apartado (1), no caso de cada traballador empregado por el en relación co cal sexa aplicable [*An employer shall take all reasonable steps, in keeping with the need to protect the health and safety of workers, to ensure that the limit specified in paragraph (1) is complied with in the case of each worker employed by him in relation to whom it applies*]

nocturno [*Length of night work*]) nos apartados 1²⁵, 2²⁶ e 7²⁷; o indicado no seu artigo 7 («Avaliación de saúde e traslado de traballadores nocturnos ao traballo diúrno [*Health assessment and transfer of night workers to day work*]) nos apartados 1²⁸, 2²⁹ e 6³⁰, e, por último, o indicado no seu artigo 8 («Ritmo de

²⁵ Segundo o seu apartado 1, «as horas normais de traballo dun traballador nocturno en calquera período de referencia que sexa aplicable non excederán dunha media de oito horas por cada 24 horas [*A night worker's normal hours of work in any reference period which is applicable in his case shall not exceed an average of eight hours for each 24 hours*]]».

²⁶ Segundo o seu apartado 2, «Un empresario tomará todas as medidas razoables, en función da necesidade de protexer a saúde e a seguridade dos traballadores, para garantir que se respecta o límite especificado no apartado (1) no caso de cada traballador nocturno empregado por el [*An employer shall take all reasonable steps, in keeping with the need to protect the health and safety of workers, to ensure that the limit specified in paragraph (1) is complied with in the case of each night worker employed by him*]]».

²⁷ Segundo o seu apartado 7, «Un empresario deberá garantir que ningún traballador nocturno empregado por el cuxo traballo implique riscos especiais ou unha gran tensión física ou mental traballe máis de oito horas por cada período de 24 horas durante o cal o traballador nocturno realice un traballo nocturno [*An employer shall ensure that non night worker employed by him whose work involves special hazards or heavy physical or mental strain works for more than eight hours in any 24-hour period during which the night worker performs night work*]]».

²⁸ Segundo o seu apartado 1, «Un empresario (a) non lle asignará a un traballador adulto un traballo que deba realizarse durante períodos tales que o traballador se converta en traballador nocturno, a menos que (i) o empresario garanta que o traballador terá a oportunidade de someterse a unha avaliación gratuita da súa saúde antes de que se lle asigne o traballo ou (ii) o traballador fose sometido nunha ocasión anterior a unha avaliación da súa saúde antes de ser asignado a un traballo que deba realizarse durante os devanditos períodos, e o empresario non teña motivos para crer que esta avaliación xa non é válida, e (b) velará por que cada traballador nocturno por el empregado teña a oportunidade de someterse a un recoñecemento médico gratuito a intervalos regulares da duración que resulte adecuada no seu caso [*An employer (a) shall not assign an adult worker to work which is to be undertaken during periods such that the worker will become a night worker unless (i) the employer has ensured that the worker will have the opportunity of a free health assessment before he takes up the assignment; or (ii) the worker had a health assessment before being assigned to work to be undertaken during such periods on an earlier occasion, and the employer has non reason to believe that that assessment is non longer valid, and (b) shall ensure that each night worker employed by him has the opportunity of a free health assessment at regular intervals of whatever duration may be appropriate in his case*]]».

²⁹ Segundo o seu apartado 2, «suxeito ao establecido no apartado (4), un empresario (a) non poderá destinar un mozo traballador a traballar durante o período comprendido entre as 22.00 e as 6.00 horas ("período restrinxido"), a menos que (i) o empresario garanta que o mozo traballador terá a oportunidade de someterse a unha avaliación gratuita da súa saúde e das súas capacidades antes de aceptar o traballo ou (ii) que o mozo traballador fose sometido a unha avaliación da súa saúde e das súas capacidades antes de ser asignado a un traballo durante o período restrinxido nunha ocasión anterior, e o empresario non teña motivos para crer que esta avaliación xa non é válida, e (b) garantirá que cada traballador mozo empregado por el e asignado a un traballo durante o período restrinxido teña a oportunidade de someterse a unha avaliación gratuita da súa saúde e das súas capacidades a intervalos regulares da duración que resulte apropiada no seu caso [*Subject to paragraph (4), an employer (a) shall not assign a young worker to work during the period between 10 p.m. and 6 a.m. ("the restricted period") unless (i) the employer has ensured that the young worker will have the opportunity of a free assessment of his health and capacities before he takes up the assignment; or (ii) the young worker had an assessment of his health and capacities before being assigned to work during the restricted period on an earlier occasion, and the employer has non reason to believe that that assessment is non longer valid; and (b) shall ensure that each young worker employed by him and assigned to work during the restricted period has the opportunity of a free assessment of his health and capacities at regular intervals of whatever duration may be appropriate in his case*]]».

³⁰ Segundo o seu apartado 6, «cando (a) un médico colexiado informe o empresario de que un traballador empregado polo empresario padece problemas de saúde que o médico considera relacionados co feito de que o traballador realice traballo nocturno e (b) o empresario pode trasladar o traballador a un traballo (i) para o que o traballador sexa apto, e (ii) que vaia realizarse durante períodos nos que o traballador deixe de ser nocturno, o empresario deberá transferir o traballador en consecuencia [*Where (a) a registered medical practitioner has advised an employer that a worker employed by the employer is suffering from health problems which the practitioner considers to be connected with the fact that the worker performs night work, and (b) it is possible for the employer to transfer the worker to work (i) to which the worker is suited, and (ii) which is to be undertaken during periods such that the worker will cease to be a night worker, the employer shall transfer the worker accordingly*]]».

traballo [*Patterns of work*]]³¹. É certo que o dereito da Unión Europea sobre ordenación do tempo de traballo —primeiro contida na Directiva 93/104/CE do Consello, do 23 de novembro³², que é a citada no Regulamento británico sobre o tempo de traballo de 1998, e despois na vixente Directiva 2003/88/CE do Parlamento e do Consello, de 4 novembro 2003, relativa a determinados aspectos da ordenación do tempo de traballo³³— sempre apostou pola flexibilidade do tempo de traballo³⁴, pero tamén o é o feito de que a exclusión que acaba de verse é realmente restritiva e parece ir máis alá do indicado e permitido polas mencionadas Directivas da Unión Europea.

7. E tamén debe incluírse aquí, neste apartado de exclusións, o disposto pola Lei sobre saúde e seguridade no traballo (*Health and Safety at Work*) de 1974, a través da cal, entre outras cousas, se adoptan medidas para «garantir a saúde, a seguridade e o benestar das persoas no traballo, para protexer a outras contra os riscos para a saúde ou a seguridade en relación coas actividades das persoas no traballo, para controlar a tenza e o uso e previr a adquisición, posesión e uso ilícitos de substancias perigosas, e para controlar determinadas emisións á atmosfera [*for securing the health, safety and welfare of persons at work, for protecting others against risks to health or safety in connection with the activities of persons at work, for controlling the keeping and use and preventing the unlawful acquisition, possession and use of dangerous substances, and for controlling certain emissions into the atmosphere*]]³⁵. E é que o seu artigo 51, precisamente co título «Exclusión da aplicación ao emprego doméstico [*Exclusion of application to domestic employment*]]», declara respecto diso que «nada do disposto nesta parte se aplicará a unha persoa polo mero feito de que empregue a outra, ou estea ela mesma empregada, como empregada doméstica nun fogar privado [*Nothing in this Part shall apply in relation to a person by*

³¹ Segundo o cal, «cando o ritmo de traballo organizado polo empresario poida poñer en perigo a saúde e a seguridade dun traballador por conta allea, en particular debido á monotonia do traballo ou a un ritmo de traballo determinado de antemán, o empresario deberá garantirlle ao traballador as pausas de descanso adecuadas [*Where the pattern according to which an employer organizes work is such as to put the health and safety of a worker employed by him at risk, in particular because the work is monotonous or the work-rate is predetermined, the employer shall ensure that the worker is given adequate rest breaks*]]».

³² *Diario Oficial das Comunidades Europeas* L 307, do 13 de decembro de 1993.

³³ *Diario Oficial da Unión Europea* L 299, do 18 de novembro de 2003.

³⁴ Sobre a devandita flexibilidade, ver o considerando número 17 da Directiva 93/104/CE («Tendo en conta as posibles repercusións da ordenación do tempo de traballo, parece oportuno prever certa flexibilidade na aplicación de determinadas disposicións da presente directiva, á vez que se garante o cumprimento dos principios da protección da seguridade e a saúde dos traballadores») e o considerando número 15 da Directiva 2003/88/CE («Tendo en conta as posibles repercusións da ordenación do tempo de traballo nas empresas, parece oportuno prever certa flexibilidade na aplicación de determinadas disposicións da presente directiva, á vez que se garante o cumprimento dos principios de protección da seguridade e a saúde dos traballadores»).

³⁵ Ver o seu «texto introdutorio [*Introductory text*]]».

reason only that he employs another, or is himself employed, as a domestic servant in a private household]», incluído todo o que ten que ver coa vixilancia e o control das condicións de traballo. A pesar de que se evidenciase e denunciase que o traballo doméstico implica a exposición a riscos moi diversos, tales como os «riscos químicos [*chemical hazards*]» (que inclúen alerxias, intoxicación química e efectos a longo prazo como o cancro), «riscos ergonómicos [*ergonomic hazards*]» (como levantar, mover e manipular cargas pesadas, estar sobre mans e xeonllos e realizar accións repetitivas) e «riscos psicosociais [*psychosocial hazards*]» (como a violencia e o acoso)³⁶, o Reino Unido xustifica esta exclusión —tal e como puxo de manifesto durante o proceso de votación para a aprobación do mencionado Convenio 189 realizado, o 16 xuño 2011, durante o transcurso da 100.^a reunión da Conferencia da Organización Internacional do Traballo— indicando, sempre en relación coa necesidade de estender a protección para cubrir o traballo doméstico nos fogares privados, que «non o consideramos apropiado, ou práctico, ampliar [*we do not consider it appropriate, or practical*]»³⁷.

8. A análise do dereito do traballo do Reino Unido desde o criterio da inclusión e a exclusión do seu ámbito de aplicación do traballo doméstico ten que completarse co criterio da nacionalidade de quen realiza precisamente este traballo doméstico, desde o momento en que, sempre no Reino Unido, esta concreta actividade laboral no fogar familiar «se leva a cabo predominantemente por traballadores inmigrantes [*is predominantly carried out by migrant workers*]» de moi diversa procedencia desde hai anos (de feito, a principios da década de 2000, o traballo doméstico era realizado na súa maioría por persoas procedentes da India e Filipinas, ás cales se sumaron persoas de nacionalidades procedentes de Asia, América do Sur, Medio Oriente e África)³⁸, e os últimos datos publicados en novembro de 2023 poñen de manifesto que «os visados de “traballador doméstico estranxeiro” concedidos aumentaron un 14% no último ano, ata 19.780 permisos [*“Overseas Domestic Worker” visas granted rose by 14% in the last year to 19,780 grants*]»³⁹. E é que, ademais das mencionadas

³⁶ Sobre estes e outros riscos, ver Ruhan UDDIN, Amarachi DENNIS-DURAGBOR, Megan GRIMSHAW e Dening Kok, *Domestic workers need more Labour Law protections. Domestic Workers in the UK*, The University of Warwick (2022), pág. 3. E tamén, sobre «seguridade e saúde no traballo» dos «traballadores domésticos», ver a información que ofrece sobre tales riscos a Organización Internacional do Traballo na súa páxina web, a través da ligazón https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_853761/lang--en/index.htm.

³⁷ Ver INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE, *Provisional Record. 100th Session, Geneva, June 2011*, número 25 (Rev.), cit., pág. 22.

³⁸ Ver Selim YILMAZ e Caroline EMBERSON, *Exploring the Nature of Labour Exploitation among Domestic Workers in the UK*. Rights Lab, University of Nottingham (October, 2023), pág. 11.

³⁹ Pode comprobarse a través de Internet no enderezo web <https://www.gov.uk/government/statistics/immigration-system-statistics-year-ending-june-2023/why-do-people-come-to-the-uk-to-work>, relativo a «National statistics. Why do people come to the UK? To work», información actualizada o 14 de novembro de 2023.

exclusións, a situación complica-se no caso do traballo doméstico realizado por persoas inmigrantes, tendo en conta que o dereito do Reino Unido de aplicación respecto diso —contido substancialmente na Lei de inmigración (*Immigration Act*) de 1971 e, ao amparo do disposto tanto no seu artigo 1.4⁴⁰ coma no seu artigo 3.2⁴¹, nas disposicións de desenvolvemento desta, coñecidas como «normas de inmigración [*Immigration Rules*]»⁴²— establece regras específicas no caso dos «traballadores domésticos en fogares privados (*domestic workers in private households*), entre as que figuran dúas moi concretas, relacionadas coa duración máxima de seis meses do permiso e coa posibilidade de cambiar de empregador durante a vixencia deste, que foron obxecto de modificacións no seu día polas situacións de precariedade e de explotación que propiciaban e que seguen sendo na actualidade obxecto de críticas porque tales cambios non acaban do todo coas devanditas situacións. Sen necesidade de ter que entrar con detalle nos cambios que se foron operando no seu réxime xurídico⁴³, antes do ano 2012, a duración máxima do permiso estaba ligada á duración do contrato de traballo e resultaba posible cambiar de empresario (aínda que non de sector), pero a partir das reformas realizadas no devandito ano polo Goberno de coalición

⁴⁰ Relativo a que «as normas establecidas polo secretario de Estado en canto á práctica que debe seguirse na administración da presente lei para regular a entrada e a estancia no Reino Unido de persoas que non teñan dereito de residencia incluírán disposicións para admitir (nos casos e con suxeición ás restricións que establezan as normas e con suxeición ou non a condicións en canto á duración da estancia ou doutro tipo) a persoas que veñan co fin de obter un emprego, ou con fins de estudo, ou como visitantes, ou como persoas a cargo de persoas que se atopen legalmente no Reino Unido ou que entren nel [*The rules laid down by the Secretary of State as to the practice to be followed in the administration of this Act for regulating the entry into and stay in the United Kingdom of persons not having the right of abode shall include provision for admitting (in such cases and subject to such restrictions as may be provided by the rules, and subject or not to conditions as to length of stay or otherwise) persons coming for the purpose of taking employment, or for purposes of study, or as visitors, or as dependants of persons lawfully in or entering the United Kingdom*]

⁴¹ Relativo a que «o secretario de Estado presentará periodicamente (e tan pronto como sexa posible) ante o Parlamento declaracións das normas, ou de calquera cambio nas normas, establecidas por el en canto á práctica que debe seguirse na administración desta lei para regular a entrada e a estancia no Reino Unido das persoas ás que esta lei esixe permiso de entrada, incluídas as normas sobre o período durante o cal debe concederse o permiso e as condicións que deben cumprirse en diferentes circunstancias; e non se considerará que o apartado 4 do artigo 1 esixa que as normas establezan disposicións uniformes con relación á admisión de persoas para un fin ou en calidade das especificadas no apartado 4 do artigo 1 (e, en particular, para este e outros fins da presente lei, poderá terse en conta a cidadanía ou a nacionalidade). [*The Secretary of State shall from time to time (and as soon as may be) lay before Parliament statements of the rules, or of any changes in the rules, laid down by him as to the practice to be followed in the administration of this Act for regulating the entry into and stay in the United Kingdom of persons required by this Act to have leave to enter, including any rules as to the period for which leave is to be given and the conditions to be attached in different circumstances; and section 1(4) above shall not be taken to require uniform provision to be made by the rules as regards admission of persons for a purpose or in a capacity specified in section 1(4) (and in particular, for this as well as other purposes of this Act, account may be taken of citizenship or nationality)*]]» (ver o seu parágrafo primeiro).

⁴² Todas elas, coas súas correspondentes modificacións e actualizacións, poden consultarse en <https://www.gov.uk/entering-staying-uk/immigration-rules>

⁴³ Ver Dáire MCCORMACK-GEORGE, *The Human Rights of Migrant Domestic Workers in the UK* (2020), dispoñible en <https://ssrn.com/abstract=3522677> ou <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3522677>. E tamén Melaine GOWER, «Calls to change overseas domestic worker visa conditions», *Briefing Paper (House of Commons Library)*, número 4786 (2016), páxs. 2-24.

entre liberais e conservadores rebáixase a seis meses a duración do permiso e elimínase o dereito de cambiar de empresario, manténdose ata o ano 2016, cando se modifica de novo a regulación do tema para recuperar a posibilidade de cambio de empresario, de modo que a situación actual (permiso de seis meses de duración e dereito a cambiar de empresario ou de fogar, pero realizando sempre traballo doméstico) continúa sendo criticada polo feito de que o tempo de duración é o suficientemente limitado como para buscar un emprego alternativo cambiando de empresario, o que provoca unha situación clara de vulnerabilidade da persoa traballadora, ao ter que soportar abusos para non perder o seu traballo e, con iso, a súa estancia regular no Reino Unido⁴⁴.

9. Desde logo, a protección que ofrece esta regulación británica do traballo doméstico non parece estar á altura ou ao nivel da ofrecida polo convenio sobre as traballadoras e os traballadores domésticos número 189 de 2011, polo menos en todo o que ten que ver coas materias antes analizadas. E é que: 1) en materia salarial, o convenio deixa claro que todo Estado «membro deberá adoptar medidas para asegurar que os traballadores domésticos se benefician dun réxime de salario mínimo, alí onde ese réxime exista, e que a remuneración se estableza sen discriminación por motivo de sexo»⁴⁵, sen prexuízo de que se poida «dispoñer que o pago dunha proporción limitada da remuneración dos traballadores domésticos revista a forma de pagos en especie non menos favorables que os que rexen xeralmente para outras categorías de traballadores, a condición de que se adopten medidas para asegurar que os pagos en especie se fagan co acordo do traballador, que se destinen ao seu uso e beneficio persoal e que o valor monetario que se atribúa a estes sexa xusto e razoable»⁴⁶; 2) en materia de ordenación do tempo de traballo (e descanso), o convenio dispón que todo Estado «membro deberá adoptar medidas con miras a asegurar a igualdade de trato entre os traballadores domésticos e os traballadores en xeral en relación coas horas normais de traballo, a compensación das horas extraordinarias, os períodos de descanso diarios e semanais e as vacacións anuais pagas, en conformidade coa lexislación nacional ou con convenios colectivos, tendo en

⁴⁴ Ver *National Minimum Wage: Low Pay Commission Report 2021. Presented to Parliament by the Secretary of State for Business, Energy and Industrial Strategy by Command of Her Majesty* (Decembro, 2021), cit., páxs. 149-152. E tamén, ver COMMONWEALTH HUMAN RIGHTS INITIATIVE (CHRI), INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION (ITUC) and COMMONWEALTH TRADE UNION GROUP (CTUG), *Domestic work is work. Using ILO Convention 189 to Protect Workers' Rights Across the Commonwealth*, cit., páxs. 18-21; e Selim YILMAZ e Caroline EMBERSON, *Exploring the Nature of Labour Exploitation among Domestic Workers in the UK*. Rights Lab, University of Nottingham (2023), cit., páxs. 5-31.

⁴⁵ Ver o seu artigo 11.

⁴⁶ Ver o seu artigo 12, apartado 2.

conta as características especiais do traballo doméstico»⁴⁷, tamén que o «período de descanso semanal deberá ser polo menos de 24 horas consecutivas»⁴⁸ e que os «períodos durante os cales os traballadores domésticos non dispoñen libremente do seu tempo e permanecen ao dispor do fogar para responder a posibles requirimentos dos seus servizos deberán considerarse como horas de traballo, na medida en que se determine na lexislación nacional ou en convenios colectivos ou conforme calquera outro mecanismo acorde coa práctica nacional»⁴⁹ e, 3) en materia de saúde e seguridade laboral, o convenio sinala que «todo traballador doméstico ten dereito a unha contorna de traballo segura e saudable»⁵⁰, o que supón que todo Estado «membro, en conformidade coa lexislación e a práctica nacionais, deberá adoptar medidas eficaces e ter debidamente en conta as características específicas do traballo doméstico, co fin de asegurar a seguridade e a saúde no traballo dos traballadores domésticos»⁵¹. E tampouco está ao mesmo nivel que o Convenio 189 a regulación británica sobre o traballo doméstico no caso daquelas persoas que sexan inmigrantes, desde o momento en que a norma da Organización Internacional do Traballo dispón igualmente que os Estados «membros deberán adoptar medidas para cooperar entre si co fin de asegurar a aplicación efectiva das disposicións do presente convenio aos traballadores domésticos migrantes»⁵², as cales non conteñen, polo menos de forma expresa, ningún criterio de nacionalidade que xustifique diferenzas, que é o que pon de manifesto o «presente convenio», afirmando —sen distincións relacionadas con aquel criterio— que «se aplica a todos os traballadores domésticos»⁵³.

⁴⁷ Ver o seu artigo 10, apartado 1.

⁴⁸ Ver o seu artigo 10, apartado 2.

⁴⁹ Ver o seu artigo 10, apartado 3.

⁵⁰ Ver o seu artigo 13, apartado 1, inciso primeiro.

⁵¹ Ver o seu artigo 13, apartado 1, inciso segundo. No seu apartado 2, este artigo permite que estas medidas poidan «aplicarse progresivamente en consulta coas organizacións máis representativas dos empregadores e dos traballadores, así como con organizacións representativas dos traballadores domésticos e con organizacións representativas dos empregadores dos traballadores domésticos, cando tales organizacións existan».

⁵² Ver o seu artigo 8, apartado 3.

⁵³ Ver o seu artigo 2, apartado 1.

III. O CONTEXTO NORMATIVO EN QUE DEBE OPERAR A NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO ÁMBITO DO TRABALLO DOMÉSTICO NO REINO UNIDO E A INEXISTENCIA DUN CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN NO DEVANDITO ÁMBITO

10. O Reino Unido posúe un modelo propio e peculiar de negociación colectiva⁵⁴, que está regulado na actualidade no capítulo I («Negociación colectiva [*Collective bargaining*]») da parte IV da Lei (consolidada) sindical e de relacións laborais [*Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act*] de 1992, formado por un total de dez artigos (que son os artigos 178 a 187, ambos incluídos). Dúas son as razóns concretas que xustifican a peculiaridade deste modelo, a primeira das cales ten que ver co feito de que o convenio colectivo nin sequera chega a ser un contrato vinculante entre as partes que o concertan—entre elas, constitúe soamente un «compromiso honorable [*honourable understanding*]» ou simplemente un «acordo entre cabaleiros [*gentlemen's agreement*]»—, ao dispoñerse pola disposición legal en cuestión que «se presumirá concluintemente que as partes non pretenderon que un convenio colectivo sexa un contrato xuridicamente esixible, a menos que o convenio (a) conste por escrito e (b) conteña unha disposición que, independentemente de como se exprese, estableza que as partes teñen a intención de que o convenio sexa un contrato xuridicamente vinculante [*collective agreement shall be conclusively presumed not to have been intended by the parties to be a legally enforceable contract unless the agreement (a) is in writing, and (b) contains a provision which (however expressed) states that the parties intend that the agreement shall be a legally enforceable contract*]»⁵⁵. E a segunda de tales razóns refírese ao feito de que o convenio colectivo no Reino Unido non ten eficacia normativa propia, na medida soamente en que obtén eficacia xurídica cando se procede á incorporación (expresa ou implícita) do seu contido ao contrato de traballo individual, que é o que evidencia a lectura da mencionada Lei (consolidada) sindical e de relacións laborais de 1992, que indica a este respecto que as cláusulas convencionais «non formarán parte do contrato entre o traballador e a persoa para quen traballe [*shall not form part of any contract between a worker and the person for whom he works*]»⁵⁶, salvo que «o contrato co traballador incorpore expresa ou implícitamente esas cláusulas

⁵⁴ Sobre este, ver Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2010), páxs. 144-146.

⁵⁵ Ver o seu artigo 179, apartado (1).

⁵⁶ Ver o seu artigo 180, apartado (1).

ao contrato [*contract with the worker expressly or impliedly incorporates those terms in the contract*]]⁵⁷.

11. O acceso aos convenios colectivos británicos vén condicionado pola falta de publicación do texto íntegro destes en xornais oficiais manexables en versión electrónica, de modo que aquí o modelo británico non é diferente dos modelos italiano e alemán, que tamén están baseados nesta falta de publicación do texto íntegro dos convenios colectivos en xornais oficiais. Pero, con todo, hai diferenzas en relación tanto co modelo italiano, que se cualificou de modelo «publicista» (na medida en que se pode acceder libremente ao texto íntegro dos convenios colectivos, a través do arquivo nacional xestionado polo Consello Nacional da Economía e do Traballo ou *Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro*), como co modelo alemán, que se cualificou de «confidencialista» (na medida en que medios de información existentes soamente ofrecen os datos mínimos para a identificación dos convenios colectivos ou o seu contido despezado por fichas)⁵⁸. E é que o modelo británico resulta ser un modelo «secretista»⁵⁹, desde o momento en que os rexistros informáticos de convenios colectivos existentes no Reino Unido son rexistros de pago, xestionados por entidades de carácter sindical e que só permiten unha subscripción sindicalizada a estes, entre os que figura o xestionado polo Departamento de Investigación Laboral ou *Labour Research Department*⁶⁰.

12. Á marxe das facilidades ou dificultades na accesibilidade ao texto íntegro dos convenios colectivos, o certo é que, no caso concreto do traballo doméstico no Reino Unido, a realidade convencional vén configurada pola súa inexistencia. A situación de vulnerabilidade na que se atopan aquelas persoas que realizan o traballo doméstico por causa da precariedade normativa británica (excluíndoas do seu ámbito de aplicación ou rebaixando o grao de protección destas) non ten, en efecto, un contrapeso na negociación colectiva, na medida en que — quitando o caso do traballo doméstico realizado no fogar familiar a través da súa contratación laboral con empresas de limpeza— non hai asociacións organizadas que representen as persoas titulares dos fogares familiares que contratan a quen realice o traballo doméstico, como hai en Italia, Francia e Alemaña, a diferenza do que sucede ao lado de quen realiza este traballo, que si conta con organizacións

⁵⁷ Ver o seu artigo 180, apartado (2).

⁵⁸ Ver Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., páxs. 38 e 39.

⁵⁹ *Ibidem*, páxs. 39 e 40.

⁶⁰ Ver <https://www.lrd.org.uk>.

representativas⁶¹. Esta é a razón que xustifica que se afirmase respecto diso que nalgúns países, como o Reino Unido, «son principalmente os fogares particulares os que contratan directamente e, de maneira individual, os traballadores domésticos que necesitan [*it is mostly private households who directly hire the domestic workers they need, on a one-to-one basis*]»⁶² e «aquí, aparentemente, non hai asociacións que representen estes empregadores particulares [*here, there are seemingly non associations to represent these household employers*]»⁶³.

⁶¹ Entre outras moitas, é o caso de KALAYYAN (<http://www.kalayaan.org.uk>), *The Voice of Domestic Workers* (<https://www.thevoiceofdomesticworkers.com>) e *Justice For Domestic Workers* (www.j4dw.com).

⁶² Ver Celia MATHER, *Domestic Workers in Europe: Getting Organised*, European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions (Bruxelas, 2015), páx. 28.

⁶³ *Ibidem*.

CONCLUSIONES



PRIMEIRA. Sempre desde o punto de vista formal, a creación dun marco de negociación colectiva que dote o traballo doméstico dun convenio colectivo propio ten un fundamento indiscutible no Convenio da Organización Internacional do Traballo número 189, sobre o traballo decente para as traballadoras e os traballadores domésticos, de 2011. E isto é así desde o momento en que lle impón a todo Estado membro que o ratifique o deber de «respectar, promover e facer realidade os principios e os dereitos fundamentais no traballo» (ver o seu artigo 3.2, parágrafo primeiro), e figura expresamente entre estes «o recoñecemento efectivo do dereito de negociación colectiva» [ver o seu artigo 3.2, parágrafo primeiro, letra a)]. A materialización efectiva deste dereito pretende asegurarse polo convenio ao esixir tamén que todo Estado membro protexa «o dereito dos traballadores domésticos e dos empregadores de traballadores domésticos a constituír as organizacións, federacións e confederacións que estimen convenientes e, coa condición de observar os estatutos destas organizacións, a afiliarse a estas» (ver o seu artigo 3.3).

SEGUNDA. No caso concreto do Estado español, o dereito á negociación colectiva no ámbito do traballo doméstico non precisa da entrada en vigor do mencionado convenio para o seu recoñecemento, ao estar xa previsto, aínda que con todas as matizacións que derivan da configuración do traballo doméstico como unha relación laboral especial. En efecto, o Real decreto 1620/2011, do 14 novembro, polo que se regula a relación laboral de carácter especial do servizo do fogar familiar, repara sobre a negociación colectiva e declara no seu preámbulo que «se inclúen de maneira sistemática, como fontes da relación laboral, as que se establecen no artigo 3.1 do Estatuto dos traballadores, coas adaptacións necesarias derivadas do carácter especial da relación laboral, con especial referencia aos convenios colectivos», razón pola que o seu artigo 3 («Fontes da relación laboral») declara que os dereitos e as obrigacións correspondentes a esta relación laboral de carácter especial se regularán polos «convenios colectivos». E trátase, ademais, dun dereito expresamente recoñecido por remisión ao Estatuto dos traballadores —de aplicación supletoria— porque o seu artigo 7 («Dereitos e deberes») dispón que «o traballador terá os dereitos e os deberes laborais establecidos neste real decreto e nos artigos 4 e 5 do Estatuto dos traballadores» (ver o seu artigo 7, apartado 1). O artigo 4 recolle que, entre os dereitos laborais «básicos» das persoas traballadoras, está precisamente a «negociación colectiva» [ver o seu apartado 1, letra c)] e o da «libre sindicación» [ver o seu apartado 1, letra b)].

TERCEIRA. Este recoñecemento legal non se traduciu na existencia dun marco de negociación colectiva que dote o traballo doméstico de convenios colectivos propios en España. Á marxe das condicións particulares en que se realiza este traballo doméstico, que xustifican a regulación específica e diferenciada sobre a que repara o preámbulo do Real decreto 1620/2011, do 14 novembro, entre as causas que propiciaron a inexistencia dese marco de negociación colectiva figura unha moi concreta, que está vinculada coa inexistencia de organizacións ou asociacións de persoas empregadoras do fogar familiar. O deber que asumen os Estados membros de promover e facer realidade o recoñecemento efectivo do dereito de negociación colectiva (sempre en execución das obrigacións derivadas da ratificación do Convenio 189) non é nada alleo ao preceptuado no apartado 2 do artigo 9 da Constitución española, cando dispón que lles «corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas, remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social». Por iso, no caso do Estado español, este deber implica necesariamente ter presentes dous factores moi relevantes na actuación dos poderes públicos á hora de promover a negociación colectiva no traballo doméstico, relativos, o primeiro, ao feito de que a maioría das persoas que aquí traballan son mulleres e, o segundo, ao feito de que o fogar familiar, tan vinculado á intimidade persoal e familiar, é alleo e estraño ao común denominador das relacións laborais, que se desenvolven en contornas de actividade produtiva presididas polos principios da economía de mercado e polo ánimo de lucro, de modo que o titular do fogar familiar que contrata non o fai como empresario, senón máis ben como un mero empregador.

CUARTA. No estudo de propostas que orienten os nosos poderes públicos para lograr un marco de negociación colectiva no ámbito do traballo doméstico resultou de sumo interese saber o que fixeron outros Estados membros da Organización Internacional do Traballo, especialmente aqueles que son máis significativos desde o punto de vista do dereito comparado, por causa da súa consideración como ferramenta de progreso no coñecemento xurídico de acordo co Código civil español. Dos progresos realizados noutros Estados en materia de negociación colectiva no ámbito do traballo doméstico que poidan ser de orientación para o caso español tivéronse en conta aqueles realizados en Alemaña, Francia, Italia, Portugal e o Reino Unido, na medida en que, con independencia de que ratificasen ou non o mencionado Convenio 189, os resultados son realmente ilustrativos e clarificadores para os efectos do que aquí se estuda. Pero tamén son resultados que deben ser analizados no contexto de lexislacións e prácticas

nacionais nas que o dereito a negociar e celebrar convenios colectivos obedece a tres modelos diferentes, que son o modelo alemán de negociación colectiva (coa súa variante portuguesa), no que a eficacia normativa do convenio colectivo sectorial é limitada ao estar baseada no principio de dobre afiliación (isto é, o convenio colectivo desprega soamente a súa eficacia sobre os empresarios afiliados á asociación pactante e sobre as persoas traballadoras afiliadas ao sindicatos pactante); o modelo francés de negociación colectiva (resulta de todo asimilable a este o modelo italiano), no que o convenio colectivo sectorial ten tamén eficacia normativa limitada, pero a diferenza do modelo alemán non está baseada no principio da dobre afiliación, senón tan só na núa afiliación empresarial á asociación patronal pactante e, por último, o modelo británico de negociación colectiva, no que o convenio colectivo, ademais de configurarse como un compromiso honorable ou un acordo entre cabaleiros —sen chegar a ser nin sequera un contrato entre as partes—, non ten eficacia normativa propia, eficacia que alcanza unicamente cando o seu contido se incorpora ao contido do contrato individual de traballo.

QUINTA. A lexislación alemá de seguridade social asenta a distinción entre traballadores domésticos marxinais (sempre contratados a tempo parcial, cunha retribución necesariamente inferior a 538 euros brutos mensuais en 2024, dos que hai oficialmente rexistrados 253.600) e traballadores domésticos non marxinais (non necesariamente contratados a tempo parcial, pero cunha retribución sempre superior a 538 euros brutos mensuais en 2024, dos que hai oficialmente rexistrados 44.500), asignando aos primeiros certas diferenzas de trato, tanto desde a perspectiva do empregador (simplificación burocrática e abaratamento de custos) como desde a perspectiva do traballador doméstico (carencia de protección por desemprego). En cambio —tamén, a diferenza do que sucede en España—, sobre ambos os tipos de traballadores domésticos proxéctase en substancia o mesmo réxime xurídico laboral, antes e despois da ratificación por Alemaña do Convenio 189 da OIT, a partir da regulación do contrato de traballo no Código civil. Iso inclúe a eventual aplicación de convenios colectivos —inexistentes en España—, negociados ao amparo da Lei de convenios colectivos 1949, dos cales existen oito na actualidade, co denominador común da súa debilitada eficacia real, por tratarse de convenios colectivos de eficacia limitada, baseados no principio de dobre afiliación, que operan nun contexto de baixa afiliación, ben sexa por parte dos traballadores domésticos ou por parte dos empregadores.

SEXTA. Francia, a diferenza do que fixeron Alemaña, Italia, Portugal e España, non ratificou o Convenio 189, de modo que aquí non se diferencia do Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda do Norte, que tampouco o ratificou. Con todo, esta falta de ratificación non supón que o traballo doméstico en Francia se atope desprovisto de regulación, na medida en que o Código do traballo francés lle dedica unha parte específica do seu contido a todo o que ten que ver con esta concreta actividade realizada no fogar familiar por quen o propio código denomina «empregado doméstico [*employé a la maison*]», cuxa lectura debe complementarse necesariamente co disposto pola negociación colectiva aquí existente desde hai anos. A diferenza do que sucede en España, quen realiza o traballo doméstico en Francia conta cun convenio colectivo propio, do 15 de marzo de 2021 na súa versión actual, que ofrece un ámbito de aplicación realmente plural e amplo —ata o punto de que, a diferenza de España, inclúe dentro da consideración de traballo doméstico o coidado de persoas dependentes—, con niveis de clasificación de acordo coas tarefas ou actividades domésticas realizadas e nas que se combinan as tradicionais e esenciais (satisfacción de necesidades de alimentación e limpeza do fogar) con outras máis modernas, como son todas aquelas relacionadas co proceso de dixitalización das nosas sociedades (asistentes de tecnoloxías da información).

SÉTIMA. Despois de proceder ao depósito do instrumento de ratificación o 22 de xaneiro de 2013, o Convenio 189 entrou en vigor en Italia o 5 de setembro de 2013, co que foi o primeiro dos Estados da Unión Europea en ratificalo, e despois fixérono Alemaña e Irlanda. Con todo, a regulación italiana do traballo doméstico é anterior ao mencionado Convenio 189 e contense, ademais do indicado no seu Código civil de 1942, na Lei 339, do 2 de abril de 1958, cadro que se completa con fontes reguladoras da negociación colectiva, despois de que o seu veto inicial no ámbito doméstico fose declarado inconstitucional pola *Corte Costituzionale* en 1969. En efecto, a negociación colectiva no ámbito do traballo doméstico é unha realidade moi presente en Italia —próbaa a consulta no arquivo nacional de convenios colectivos xestionado polo Consello Nacional da Economía e do Traballo, cuxos resultados de procura ofrecen información correspondente á práctica negocial do traballo doméstico que se remonta ata o ano 1978— e na actualidade está vixente o Convenio colectivo nacional do traballo sobre a regulación da relación laboral do traballo doméstico (cun período de vixencia desde o 1 de xuño de 2023 ao 31 de decembro de 2026), cuxo ámbito de aplicación é realmente plural e diverso por causa de que a delimitación legal do que se entende precisamente por traballo doméstico é, comparada coa regulación existente en España, moito máis ampla, do que é proba o feito de que en Italia

tamén se consideran como traballo doméstico as actividades relativas ao coidado de persoas dependentes.

OITAVA. Un dos últimos convenios da Organización Internacional do Traballo ratificados por Portugal é precisamente o número 189, que entrou en vigor o 17 de xullo de 2016, despois de proceder ao depósito do seu instrumento de ratificación o 17 de xullo de 2015. Con todo, a regulación portuguesa do traballo doméstico, contida no Decreto lei 235/92, do 24 outubro, e as normas posteriores que introduciron cambios nesta, aínda non evidenciou no seu contido, polo menos desde un punto de vista formal, o impacto da ratificación portuguesa do Convenio 189, sobre o que reparou a Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios e Recomendacións nas súas dúas mencionadas solicitudes directas de información, que parece considerar insuficiente o dereito interno portugués aquí aplicable, ao requirilo para que, primeiro, indique a maneira en que se promoven e garanten efectivamente na práctica a liberdade sindical e os dereitos de negociación colectiva dos traballadores domésticos e, segundo, tomando nota de que as mulleres constitúen a maioría de todos os traballadores domésticos en Portugal, que proporcione información detallada e actualizada sobre a maneira en que se garante a igualdade de oportunidades e de trato (mesmo en termos de remuneración) no sector do traballo doméstico. Non hai, en efecto, ningunha mención expresa ao dereito de negociación colectiva no mencionado Decreto lei 235/92, do 24 de outubro, de modo que hai que estar, sen máis, ao previsto para tales efectos polo Código de traballo (*Código do trabalho*), cuxo recoñecemento do dereito á negociación colectiva no ámbito do traballo doméstico non propiciou a existencia dun marco de negociación colectiva que dote o traballo doméstico de convenios colectivos propios en Portugal —do mesmo xeito que o que sucede en España—, e considérase como unha das razóns a inexistencia de organizacións ou asociacións de persoas empregadoras coas que poder negociar, a diferenza de quen realiza o traballo doméstico, que conta con suxeitos lexitimados para negociar convenios colectivos.

NOVENA. O Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda do Norte optou pola abstención no proceso de votación para a aprobación do mencionado Convenio 189 realizado o 16 xuño 2011, durante o transcurso da 100.^a reunión da Conferencia da Organización Internacional do Traballo, para o que alegou que o seu dereito interno xa ofrecía unha ampla protección laboral a quen realizase o traballo doméstico, ademais de indicar que non o ratificaría nun futuro previsible. Con todo, as verdadeiras razóns tanto da abstención na votación como da ausencia de ratificación recondúcense ao feito de que a ratificación do mencionado convenio

obrigaría o Reino Unido a ter que modificar substancialmente o seu dereito interno sobre o traballo doméstico, cuxa protección non é todo o suficiente que alega, ata o punto de que foi posto como exemplo de «precariedade normativa» (isto é, de «vulnerabilidade especial creada pola exclusión explícita ou o menor grao de protección de certas categorías de traballadores das leis protectoras»). Esta situación de desprotección non ten un contrapeso na negociación colectiva, que é —do mesmo xeito ca en España— inexistente, porque non hai asociacións organizadas que representen as persoas titulares dos fogares familiares, como sucede en Alemaña, Francia e Italia, a diferenza do que ocorre ao lado de quen realiza o devandito traballo, que si conta con organizacións representativas.

PROPOSTAS DE ACTUACIÓN



1. Sen dúbida, o estudo da negociación colectiva do traballo doméstico desde a perspectiva do dereito comparado do traballo que aquí se realizou achega todo un conxunto de coñecementos xurídicos de inestimable valor para marcar un punto de inflexión na situación de *impasse* na que se atopa o dereito á negociación colectiva no ámbito de traballo doméstico en España, caracterizada por un recoñecemento legal que non se traduciu na existencia de convenios colectivos propios e específicos de aplicación nesta concreta actividade laboral realizada en e para o fogar familiar. Esta comparación iuslaboralista —con todas as diferenzas e con todos os puntos en común que poden existir entre os Estados que forman o elenco dos escollidos por ser considerados os máis significativos para os efectos que interesan aquí— serve para contextualizar as propostas de actuación que deben partir dos poderes públicos implicados (tanto do Estado coma das comunidades autónomas) para lle poñer fin ao baleiro convencional aquí existente, tendo en conta que as lexislacións e as prácticas analizadas evidencian que o dereito a negociar e realizar convenios colectivos, tamén no ámbito concreto do traballo doméstico, obedece a modelos diferentes de negociación colectiva, ademais de aconsellar cautela, precaución e rigor cando se pretende a súa importación a outras realidades xurídicas, na medida en que «copiar e pegar» como técnica metodolóxica de actuación pode provocar descolocación, incomprendibilidade e ineficacia da medida importada. Por iso, unha vez vista a experiencia comparada de Estados como Alemaña, Francia e Italia —nos que a delimitación legal do que se entende por traballo doméstico é moito máis ampla e plural en relación coas actividades que quedan baixo o seu raio de cobertura, ata o punto de que as actividades relativas ao coidado de persoas dependentes tamén son traballo doméstico—, non parece nada desatinado a proposta de modificar o ámbito de aplicación do Real decreto 1620/2011, do 14 de novembro, polo que se regula a relación laboral de carácter especial do servizo do fogar familiar, en concreto o seu artigo 2 («Exclusións»), para incluír na delimitación legal do traballo doméstico as actividades relativas ao coidado de persoas en situación de dependencia.

2. Con todas as cautelas que foron mencionadas, pódese afirmar que as propostas de actuación (e de solución) desde a experiencia comparada apelan e interpelan directamente aos poderes públicos—sen prexuízo do papel dinamizador que queren asumir os axentes sociais, que demandan a adopción de medidas a estes poderes públicos—, desde o momento en que o colectivo de persoas que realizan o traballo doméstico —na súa maior parte mulleres— non goza na práctica dos dereitos de negociación colectiva que outros colectivos si teñen e de todo o que diso se deriva en canto a melloras nas condicións de traballo e de vida

en aplicación dos convenios colectivos. A súa situación xustifica, en efecto, a implicación dos poderes públicos ao amparo do disposto no artigo 9, apartado 2, da Constitución española (en virtude do cal, lémbrese, lles «corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas, remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social») para que interveñan e removan todo aquilo que impide a efectiva materialización do seu dereito á negociación colectiva. E a súa implicación, máis que necesaria polo que se acaba de indicar, vén imposta igualmente pola ratificación española do Convenio 189, sobre o traballo decente para as traballadoras e os traballadores domésticos, de 2011, cuxo artigo 3 deixa moi claro o dinamismo que España ten que asumir aquí, ao dispoñer que todo Estado «membro deberá adoptar, no que respecta aos traballadores domésticos, as medidas previstas neste convenio para respectar, promover e facer realidade os principios e dereitos fundamentais no traballo», entre os cales figura «o recoñecemento efectivo do dereito de negociación colectiva» [ver o seu apartado 2, letra (a)].

3. Desde logo, o máis fácil para estes poderes públicos (do Estado e das comunidades autónomas) sería recorrer directamente a unha das solucións que se recolle de forma expresa no Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores, na que, por certo, os axentes sociais poden asumir o papel dinamizador que antes se mencionou. Trátase, en concreto, da extensión de convenio colectivo prevista no seu artigo 92, apartado 2, de acordo co cal o «Ministerio de Empleo e Seguridade Social, ou o órgano correspondente das comunidades autónomas con competencia na materia, poderán estender, cos efectos previstos no artigo 82.3, as disposicións dun convenio colectivo en vigor a unha pluralidade de empresas e traballadores ou a un sector ou subsector de actividade, polos prexuízos derivados para estes da imposibilidade de subscribir no devandito ámbito un convenio colectivo dos previstos neste título III, debida á ausencia de partes lexitimadas para iso» (ver o seu parágrafo primeiro), pero sempre como resultado dun procedemento que se inicia «a instancia de parte» (ver o seu parágrafo segundo) por quen ten «capacidade» para iso, que son «os que se atopen lexitimados para promover a negociación colectiva no ámbito correspondente conforme ao disposto no artigo 87.2 e 3» (ver o seu parágrafo terceiro). Os detalles concretos do procedemento de extensión de convenios colectivos —relativos á competencia, iniciación, tramitación e resolución deste procedemento— veñen regulados no Real decreto 718/2005, do 20 de xuño (*Boletín Oficial do Estado* do 2 de xullo de 2005),

que esixe que a solicitude se faga acompañar, entre outros documentos, da «acreditación de que concorren os propostos legais necesarios para a extensión do convenio colectivo solicitado e unha memoria descritiva dos prexuízos que a ausencia de convenio colectivo ocasiona a empresas e traballadores afectados» [ver o seu artigo 4, apartado 1, letra c)].

4. Loxicamente, no caso de que se opte pola extensión de convenio colectivo que corresponda por afinidade ou proximidade (entre outros, por exemplo, o convenio colectivo de limpeza e o convenio colectivo do servizo de axuda a domicilio, con todas as súas limitacións para a súa aplicación ao caso concreto do traballo doméstico), debe repararse por parte dos poderes públicos e suxeitos lexitimados para iniciar o procedemento no feito innegable de que aquí non hai «empresas afectadas». O que hai son (tan só) persoas (de carne e óso) titulares do fogar familiar, cuxa actuación á hora de formalizar o contrato de traballo é allea e estraña ao común denominador das relacións laborais que, como se sabe, se desenvolven en contornas de actividade produtiva presididas polos principios da economía de mercado e polo ánimo de lucro, de modo que o titular do fogar familiar que contrata non o fai como empresario, senón máis ben como un mero empregador que precisa contratar outra persoa para atender as necesidades do seu fogar (en calquera das modalidades de tarefas domésticas a que fai mención o Real decreto 1620/2011), na medida en que o propio titular do fogar familiar non pode facelas por razóns moi diversas (pero tan comúns na súa maioría como a falta de tempo para iso por causa da súa condición de persoa traballadora e do tempo que ten que dedicar a cumprir as súas obrigacións como tal, á marxe das responsabilidades familiares que teña e que tamén contan). Convén ter presente todo isto, porque «os prexuízos» poden vir da ausencia de convenio colectivo, pero tamén da extensión dun convenio ou doutras medidas legais que non reparen en quen é realmente a persoa empregadora no traballo doméstico e que supoñan maiores cargas (económicas e doutra natureza, tales como as derivadas de burocracia innecesaria) para esta, desde o momento en que obviar o que se acaba de indicar propicia —como apuntan os datos estatísticos— fuxidas do dereito do traballo por parte da persoa empregadora e situacións de traballo doméstico informal (por recorrer ao eufemismo que evita falar de situacións que conducen á precariedade e á explotación), ao verse a persoa empregadora incapacitada para asumir o que considera cargas que exceden as súas posibilidades como mera titular dun fogar familiar.

5. Por suposto, todos estes «prexuízos» sobre o titular do fogar familiar (que non empresa) e sobre a persoa que realiza o traballo doméstico son facilmente

salvables se a implicación dos poderes públicos (do Estado e das Comunidades Autónomas) supón un compromiso real e efectivo a través dunha moi concreta posibilidade de actuación administrativa que teñen á súa disposición e que é diferente á súa actividade de policía (que agrupa todas as actuacións públicas que implican limitacións ou restricións de dereitos) e de servizo público (que agrupa todas as prestacións que as administracións organizan para ofrecelas á cidadanía e mellorar con iso os seus dereitos e condicións de vida). Trátase da súa actividade de fomento (que agrupa os instrumentos e as técnicas de que se valen as administracións para estimular actuacións, dereitos e o cumprimento de dereitos que, ao mesmo tempo, benefician o interese xeral), a través da cal o papel das administracións públicas debería ser o de dar apoio ao asociacionismo de quen é empregador doméstico, co que se incentiva a súa vontade individual de asociarse e formar parte dun colectivo organizado e, ademais, ofréceselles cooperación co obxectivo de promover e facer efectiva a negociación colectiva no traballo doméstico. De igual modo que xa existen incentivos económicos para a contratación laboral do traballo doméstico (por exemplo, as bonificacións que se aplican ás cotas de Seguridade Social e os programas de incentivos de certas comunidades autónomas para a contratación de persoas empregadas de fogar para a conciliación da vida laboral e familiar), trataríase de fomentar, en definitiva, que o titular do fogar familiar se asocie, para o que se lle ha de ofrecer o estímulo de maiores bonificacións de Seguridade Social e vantaxes fiscais que, loxicamente, só cobraría en caso de estar asociado, porque así se lograría cubrir a ausencia dun interlocutor para negociar convenios colectivos no ámbito do traballo doméstico sen esforzos e con toda normalidade.

BIBLIOGRAFÍA CITADA



-
- Einat ALBIN, «From “Domestic Servant” to “Domestic Worker”», en Judy FUDGE, Shae McCRYSTAL, Kamala SANKARAN (Editores), *Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation*, Hart Publishing (Oxford, 2012).
 - Carlos ALEGRE, *Contrato de Serviço Doméstico*, Vega (Lisboa, 1994).
 - Alberto ARUFE VARELA, «Los “minijobs” alemanes. Un estudio de su régimen jurídico laboral y de seguridad social comparado con el del “trabajo marginal” español, industrial y doméstico», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 155 (2012).
 - Alberto ARUFE VARELA, *El seguro social de dependencia en Alemania. Un comentario del Libro XI del Código alemán de Seguridad Social, con su traducción íntegra al español*, Atelier (Barcelona, 2019).
 - Alberto ARUFE VARELA, «La Ley federal alemana sobre “el trabajo del mañana”, de 20 mayo 2020. Un estudio comparado con el Derecho español», *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, núm. 1 (2021).
 - María Inmaculada BENAVENTE TORRES, «Dificultades para la negociación colectiva en el ámbito de la relación laboral especial del trabajo al servicio del hogar familiar», *Lex Social: Revista jurídica de los Derechos Sociales*, vol. 11, núm. 1 (2021).
 - Holger BRECHT-HEITZMANN, Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, «Schutz vor Diskriminierung für weibliche Hausangestellte», *ZESAR-Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht*, núm. 2 (2023).
 - Pierre-Henri CIALTI, «La inserción sociolaboral de las víctimas de violencia de género en Francia. Con referencia a mujeres migrantes, con discapacidad, de edad avanzada, jóvenes y del entorno rural», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* núm. 2. *Monográfico sobre La tutela sociolaboral de las víctimas de la violencia de género*, (Sevilla, 2021).
 - COMMONWEALTH HUMAN RIGHTS INITIATIVE (CHRI), INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION (ITUC) and COMMONWEALTH TRADE UNION GROUP (CTUG), *Domestic work is work. Using ILO Convention 189 to Protect Workers’ Rights Across the Commonwealth* (2021).
 - Keith D. EWING, *Britain and the ILO*, Institute of Employment Rights (Londres, 1989).

- Fermín GALLEGO MOYA, *La extinción del contrato de trabajo doméstico*, Boletín Oficial del Estado (Madrid, 2023).
- Karin GOTTSCHALL e Manuela SCHWARZKOPF, *Irreguläre Arbeit in Privathaushalten. Rechtliche und Institutionelle Anreize zu irregulärer Arbeit in Privathaushalten in Deutschland. Bestandsaufnahme und Lösungsansätze*, Hans-Böckler-Stiftung (Düsseldorf, 2010).
- Melaine GOWER, «Calls to change overseas domestic worker visa conditions», *Briefing Paper (House of Commons Library)*, núm. 4786 (2016).
- Claire HODDEN e Harmony GOLDBERG, «Mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos: organización, acción coordinada y negociación», *Nota de Información núm. 2. Relaciones laborales y negociación colectiva. Oficina Internacional del Trabajo* (2017).
- HUMAN RIGHTS WATCH, «ILO: New Landmark Treaty to Protect Domestic Workers. Global Labor Standards for up to 100 Million People Worldwide» (2011).
- INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE, *Provisional Record. 100th Session, Geneva, June 2011*, núm. 25 (Rev.).
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *International Labour Conference. Twenty-Seventh Session. Paris, 1945. Record of Proceedings*, International Labour Office (Ginebra, 1946).
- Eva KOCHER, *Hausarbeit als Erwerbsarbeit: Der Rechtsrahmen in Deutschland: Voraussetzungen einer Ratifikation der ILO-Domestic Workers Convention durch die Bundesrepublik Deutschland*, Hans-Böckler-Stiftung (Düsseldorf, 2012).
- Eva KOCHER, «Hausangestellte im deutschen Arbeitsrecht. Ratifikation der ILO-Konvention 189», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, núm. 17 (2013).
- Eva KOCHER, «Die ungleichbehandlung von Hausangestellten in der 24-Stunden-Pflege gegenüber anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – eine Frage des Verfassungsrechts», en Kirsten SCHEIWE y Johanna KRAWIETZ (Editoras), *(K)eine Arbeit wie jede andere? Die Regulierung von Arbeit im Privathaushalt*, De Gruyter (Berlín, 2014).

-
- Johanna KRAWIETZ e Kirsten SCHEIWE, «Einleitung: die historische Entwicklung von Arbeit im Privathaushalt – die Vielfalt der Formen und ihre Regulierung», en Kirsten SCHEIWE y Johanna KRAWIETZ (Editoras), *(K) eine Arbeit wie jede andere? Die Regulierung von Arbeit im Privathaushalt*, De Gruyter (Berlín, 2014).
 - Loïc LEROUGE, «El teletrabajo en un mundo de digitalización del trabajo en Francia: la ley y el diálogo social», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 461-462 (2021).
 - Sandrine MAILLARD, *Droit du Travail*, Ed. Sirey (París, 2022).
 - Virginia MANTOUVALOU, «Human rights for precarious workers: The legislative precariousness of domestic labor», *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 34, núm. 1 (2012).
 - Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «Los estatutos de la Federación Alemana de Sindicatos (*Deutscher Gewerkschaftsbund*). Comparación contextualizadora con los estatutos confederales de Comisiones Obreras y de la Unión General de Trabajadores, y traducción castellana», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. I (2009).
 - Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «La nueva Ley alemana reguladora del salario mínimo general. Comentario, estudio contextualizador y traducción castellana», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 4 (2015).
 - Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007).
 - Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2 edición, Netbiblo (A Coruña, 2010).
 - Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, «Gratificaciones extraordinarias», en José María GOERLICH PESET (Coordinador), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2016).

- Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, «La presencia de los convenios de la OIT en la jurisprudencia alemana», *Trabajo y Derecho*, núm. 9 (2019).
- Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Atelier (Barcelona, 2023).
- Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, Alberto ARUFE VARELA e Xosé Manuel CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netibiblo (A Coruña, 2006).
- Celia MATHER, *Domestic Workers in Europe: Getting Organised*, European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions (Bruselas, 2015).
- Daniel MAUL, *La organización Internacional del Trabajo. 100 años de políticas sociales a escala mundial*, Oficina Internacional del Trabajo (Ginebra, 2019).
- Dáire MCCORMACK-GEORGE, *The Human Rights of Migrant Domestic Workers in the UK* (2020).
- Lorenzo MECHI e Andrea SITZIA, *Cento anni nell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Prospettive storiche e giuridiche sulla partecipazione italiana*, Wolters Kluwer-Cedam (Milán, 2023).
- José Luis MONEREO PÉREZ e Belén del Mar LÓPEZ INSUA, «Discriminación indirecta y reconocimiento de las prestaciones por desempleo a las empleadas del hogar: un punto de partida para la consecución de una plena igualdad», *La Ley Unión Europea*, núm. 101 (2022).
- António MONTEIRO FERNANDES, *Escritos de Direito do Trabalho*, Almedina (Coimbra, 2018).
- António MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 21ª ed., Almedina (Coimbra, 2022).
- Patrick MORVAN, *Droit du Travail: Relations collectives de travail*, 5ª ed. (París, 2024).
- Rudi MÜLLER-GLÖGE, Ulrich PREIS e Ingrid SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 20ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2020).

-
- Patricia NIETO ROJAS, «Trabajo doméstico y derechos colectivos. Algunas reflexiones al hilo del RD 1620/2011 y del Convenio 189 OIT», *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*, vol. 9, núm. 2 (2019).
 - Catarina de OLIVEIRA CARVALHO, «Trabalho no domicílio, trabalho doméstico e trabalhos de cuidado no ordenamento jurídico português: primeira leitura à luz das Convenções da OIT», *Documentación Laboral*, núm. 116 (2019).
 - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Cláusulas de los Tratados de Paz relativas al Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo (Ginebra, 1920).
 - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª Reunión, 2010. Informe IV (1). Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Cuarto punto del orden del día*, Oficina Internacional del Trabajo (Ginebra, 2009).
 - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO-LISBOA, *A parceria entre Portugal e a OIT- Uma aposta de sucesso. The partnership between Portugal and the ILO - A successful venture* (Lisboa, 2016).
 - Sira PÉREZ AGULLA, «Trabajadores domésticos», en Joaquín GARCÍA MURCIA (Dirección), *La influencia de los convenios y recomendaciones de la OIT en la legislación social española*, Boletín Oficial del Estado (Madrid, 2024).
 - Jane PILLINGER, Verena SCHMIDT e Nora WINTOUR, «Negociando por la igualdad de género», *Nota de Información núm. 4. Relaciones laborales y negociación colectiva. Oficina Internacional del Trabajo* (2016).
 - Riccardo DEL PUNTA, «Note sparse sul Testo Unico sulla rappresentanza», *Diritto delle Relazioni Industriali. Rivista della Associazione Lavoro e Ricerche*, vol. 24, núm. 3 (2014).
 - María Gema QUINTERO LIMA, «El tratamiento discriminatorio de la — ausencia de— protección por desempleo en el sistema especial de empleo en el hogar. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20)», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 468 (2022).

- Pierluigi RAUSEI, Paolo di SIMONE e Alessandro RAPISARDA, *Colf e Badandi. Disciplina del rapporto di lavoro domestico*, Wolters Kluwer (Milán, 2022).
- Filomena ROMANO DE CASTRO, María João GODINO e Nuno AMORIN, *Trabalho Doméstico. Enquadramento nacional e internacional*, Assembleia da Republica. Síntese Informativa núm. 40 (2020).
- Pedro ROMANO MARTINEZ, «Artigo 9º-Contrato de trabalho com regime especial», en Pedro ROMANO MARTÍNEZ, Luís Miguel MONTEIRO, Joana VASCONCELOS, Pedro MADEIRA DE BRITO, Guilherme DRAY e Luís GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 9ª ed., Almedina (Coimbra, 2013).
- Pedro ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 7ª ed., Almedina (Coimbra, 2015).
- Concepción SANZ SÁEZ, «Los derechos colectivos del trabajo doméstico en relación con el Estatuto de los Trabajadores», *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, núm. 45 (2021).
- Kirsten SCHEIWE, «Arbeitszeitregulierung für Beschäftigte in Privathaushalten – entgrenzte Arbeit, ungenügendes Recht», en Kirsten SCHEIWE y Johanna KRAWIETZ (Editoras), *(K)eine Arbeit wie jede andere? Die Regulierung von Arbeit im Privathaushalt*, De Gruyter (Berlín, 2014).
- Kirsten SCHEIWE, «Ist in Privathaushalt, der Hausangestellte beschäftigt, ein Betrieb? – Kontroversien über den arbeitsrechtlichen Betriebsbegriff», *Arbeit und Recht*, núm. 11 (2019).
- Kirsten SCHEIWE, «Domestic Workers, EU Working Time Law and implementation deficits in National Law-Change in sight?», *European University Institute Working Paper Law* 3 (2021).
- Kirsten SCHEIWE e Johanna KRAWIETZ (Editoras), *(K)eine Arbeit wie jede andere? Die Regulierung von Arbeit im Privathaushalt*, en Kirsten SCHEIWE e Johanna KRAWIETZ (Editoras), *(K)eine Arbeit wie jede andere? Die Regulierung von Arbeit im Privathaushalt*, De Gruyter (Berlín, 2014).

-
- SECRETARY OF STATE FOR BUSINESS, ENERGY AND INDUSTRIAL STRATEGY BY COMMAND OF HER MAJESTY, *National Minimum Wage: Low Pay Commission Report 2021. Presented to Parliament* (diciembre, 2021).
 - Natalie SEDACCA, «Domestic Workers, the 'Family Worker' Exemption from Minimum Wage, and Gendered Devaluation of Women's Work», *Industrial Law Journal*, vol. 51, núm. 4 (2022).
 - Marlene SEIFFARTH, «Collective bargaining in domestic work and its contribution to regulation and formalization in Italy», *International Labour Review*, vol. 162, núm. 3 (2023).
 - Margaret STEWART, *Britain and the I.L.O.: The story of fifty years*, Department of Employment and Productivity (Londres, 1969).
 - Fátima SULEMAN e Maria da Conceição FIGUEIREDO, «Diferencias salariales en una ocupación mayoritariamente femenina. El trabajo doméstico informal y flexible en Portugal», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 137, núm. 1 (2018).
 - Armando TURSI e Pier Antonio VARESI, *Lineamenti di diritto del lavoro. Rapporti di lavoro e relazioni sindacali nel settore privato*, III edizione, Wolters Kluwer IPSOA (Milán, 2004).
 - Ruhan UDDIN, Amarachi DENNIS-DURAGBOR, Megan GRIMSHAW and Dening Kok, *Domestic workers need more Labour Law protections. Domestic Workers in the UK*, The University of Warwick (2022).
 - UFFICIO DELL'OIL PER L'ITALIA, *L'Italia nei cent'anni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Ricerca periodo 1919-2018 dell'Ufficio dell'OIL per l'Italia*, Ufficio dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro per l'Italia e San Marino (Roma, 2018).
 - Victor Hugo VENTURA, *O Regime do Contrato de Serviço Doméstico. Com as alterações introduzidas pela Lei n° 13/2023, de 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno)*, Almedina (Coimbra, 2023).
 - Antónia Celeste de Jesus VIEIRA, *Mulheres em luta: a educação e a dinâmica de auto-organização das empregadas domésticas portuguesas do Sindicato do Serviço Doméstico (1960-1986)*, Edições Afrontamento (Porto, 2019).

- Iván VIZCAÍNO RAMOS, «Las fuentes internacionales mundiales reguladoras del Derecho Sindical y su localización a través de Internet», en *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidade da Coruña*, núm. 14 (2010).
- Iván VIZCAÍNO RAMOS, «El grado de cumplimiento por Francia del capítulo II de la Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 6 (2023).
- Iván VIZCAÍNO RAMOS, «El contrato de coalición de Gobierno de 2021, entre el Partido Socialdemócrata de Alemania, Los Verdes y el Partido Demócrata Liberal, y su contenido laboral. Análisis comparado y traducción parcial al castellano», *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 19 (2023).
- Selim YILMAZ e Caroline EMBERSON, *Exploring the Nature of Labour Exploitation among Domestic Workers in the UK*. Rights Lab, University of Nottingham (2023).
- Ulrich ZACHERT, Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, *Los grandes casos judiciales del Derecho alemán del Trabajo. Estudio comparado con el Derecho español y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2008).



**CONSELLO GALEGO
DE RELACIÓNS LABORAIS**