

## Trabajo Fin de Máster

Análisis de la situación del empleo doméstico y de cuidados. Algunas recomendaciones desde las políticas públicas y sociales

Autora

**Celia Mancebo Sicilia**

Directora

**Teresa Picontó Novales**

Máster en Sociología de las Políticas Públicas y Sociales  
Facultad de Economía y Empresa

2019

## Índice

I. INTRODUCCIÓN .....	2
II. MARCO TEÓRICO .....	4
2. El trabajo doméstico en la economía .....	4
2. Mercantilización del trabajo doméstico .....	7
3. Las políticas públicas y las obligaciones familiares .....	11
4. Género, inmigración y trabajo doméstico en un contexto de globalización .....	14
5. Asociacionismo y negociación colectiva frente a la invisibilidad y explotación....	18
III. MARCO LEGISLATIVO .....	21
1. Evolución de la regulación del trabajo doméstico en España .....	21
2. Otras leyes que afectan al sector: Ley de Dependencia y Ley de Extranjería .....	28
IV. RECOMENDACIONES DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS.....	30
1. Situación actual del empleo doméstico en España .....	30
2. Hacia dónde deberían dirigirse las políticas públicas: Sugerencias para la mejora de las condiciones del empleo de hogar y cuidados .....	34
V. Algunas conclusiones y recomendaciones .....	46
VI. Bibliografía.....	50
Autores.....	50
Documentación e informes .....	54
Legislación y jurisprudencia .....	55

## I. INTRODUCCIÓN

En el presente Trabajo de Fin de Máster se va a exponer la situación en la que se encuentra el trabajo doméstico y de cuidados como empleo remunerado en España, para posteriormente indicar, desde una perspectiva de las políticas públicas, cómo podrían lograrse ciertas mejoras en el sector. He elegido este tema porque considero que las empleadas del hogar y cuidados, a las que me referiré generalmente en femenino por la mayoritaria presencia de mujeres en el sector, trabajan bajo unas condiciones precarias y en muchas ocasiones contrarias a la normativa laboral.

En los últimos años se han producido ciertos cambios sociales que han modificado el reparto del trabajo doméstico, tradicionalmente realizado por las mujeres. La incorporación de la mujer al trabajo productivo y el envejecimiento de la población han generado la necesidad de redistribuir las tareas del hogar. Esta redistribución no ha dado lugar a que los hombres asuman las responsabilidades domésticas en la misma medida que lo hacen las mujeres, sino que se ha trasladado esta responsabilidad al mercado, mediante la contratación de una trabajadora doméstica remunerada.

La mercantilización del trabajo doméstico y de cuidados no es algo nuevo, en España era habitual que las familias acaudaladas contaran con servicio doméstico, aunque estos puestos eran cubiertos mayormente por mujeres jóvenes procedentes de áreas rurales. En cambio, ahora son mujeres inmigrantes quienes, debido a los procesos de globalización, se encargan de sostener los hogares de muchas familias.

Las empleadas del hogar y de cuidados son víctimas de una triple discriminación: son mujeres, inmigrantes y de clase social trabajadora. Esta situación las hace más vulnerables a la explotación, máxime teniendo en cuenta que en muchas ocasiones se encuentran en situación administrativa irregular, que dificulta la negociación de las condiciones de trabajo. Además las características del puesto dificultan la negociación colectiva, al encontrarse aisladas en casas, sin una representación patronal a la que dirigir las reivindicaciones, y en un ambiente que se presupone movido por relaciones de solidaridad y cooperación. Todo ello hace este trabajo un foco de invisibilidad y desprotección.

Este Trabajo de Fin de Máster tiene como objetivo general conocer las condiciones del trabajo doméstico y de cuidados y el origen de las mismas, para finalmente proponer ciertas recomendaciones desde la perspectiva de las políticas públicas, que puedan

suponer una mejora de la situación del sector. Para ello se busca alcanzar los siguientes objetivos específicos:

- Analizar el fenómeno de la mercantilización del trabajo doméstico como respuesta a la incorporación de la mujer al trabajo productivo y al envejecimiento de la población. Se ha producido un traspaso al mercado de las labores de cuidado y se han generado empleos precarios e infravalorados, que habitualmente se fundamentan en situaciones de discriminación.
- Reflexionar sobre la alta presencia de mujeres inmigrantes en el sector, más vulnerables por ser víctimas de una discriminación triple, y que cuentan con unas condiciones de trabajo que sostienen la desigualdad.
- Estudiar el régimen de bienestar existente en España y su aplicación mediante políticas públicas. De esta forma se puede conocer quien asume los cuidados en las familias españolas y como estos se distribuyen entre los agentes sociales: familias, mercado y Estado.
- Conocer el marco legislativo del trabajo doméstico en España, para descubrir las desigualdades presentes en la ley que hacen este sector diferente del resto de sectores.
- Proponer medidas desde la perspectiva de las políticas públicas y sociales que puedan contribuir a la mejora de las condiciones del sector del trabajo doméstico.

La metodología empleada para lograr dichos objetivos y desarrollar el presente trabajo se basa en el empleo de la perspectiva cualitativa, puesto que se pretende realizar un acercamiento a la realidad social del empleo doméstico y de cuidados. Primordialmente se realiza un análisis documental, que se combina con la realización de tres entrevistas semiestructuradas exploratorias. El análisis documental ha consistido en la revisión de bibliografía sobre el tema estudiado. Además se ha realizado un estudio de la legislación del trabajo doméstico en España, y del Convenio 189 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) que junto con la Recomendación que lo acompaña busca que los Estados logren mejores condiciones para el empleo doméstico. Se ha complementado el estudio con informes realizados por diversos agentes sociales para desarrollar las propuestas de políticas públicas y sociales.

Respecto a las tres entrevistas realizadas, se consideran únicamente una investigación orientativa para realizar un acercamiento a la realidad del sector. Se ha realizado una entrevista semiestructurada a Carolina García (*entrevistada 1*), presidenta de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y Cuidados con el objetivo de conocer el movimiento asociativo desde cerca y conocer sus principales reivindicaciones. Además, en el ámbito de las prácticas del Máster en Sociología de las Políticas Públicas y Sociales, realizadas en Oxfam Intermón Zaragoza colaboré en la realización de una entrevista a dos empleadas del hogar y cuidados, que también participan en la Asociación y se han incorporado al trabajo algunas de sus reflexiones sobre la situación del trabajo doméstico en España<sup>1</sup> (*entrevistada 2 y entrevistada 3*). La entrevista realizada en el ámbito de las prácticas me ayudó a acercarme a conocer mejor la realidad del sector y la entrevista a Carolina García me aportó información sobre las reivindicaciones y el movimiento asociativo del empleo doméstico.

El trabajo se estructura en diversos apartados: Tras esta introducción se realiza un análisis del marco teórico del empleo doméstico que incluye la visión de este en los estudios económicos, la reciente mercantilización del trabajo doméstico, las políticas públicas de bienestar en España y las obligaciones familiares que las acompañan; la triple perspectiva de género, migración y trabajo doméstico teniendo en cuenta el marco de la globalización, y por último, el asociacionismo como forma de enfrentarse a la invisibilidad del sector. El siguiente epígrafe trata sobre el marco legislativo, cómo han evolucionado las regulaciones del sector del empleo doméstico y qué otras leyes afectan a este trabajo aunque no lo regulen directamente. A continuación se expondrán recomendaciones desde la perspectiva de las políticas públicas que, partiendo de la situación del empleo doméstico en España, dan lugar a sugerencias de mejora de las condiciones del hogar y cuidados. Para finalizar, se incluye un último apartado con conclusiones y recomendaciones.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2. El trabajo doméstico en la economía**

El *homo economicus* es una visión del ser humano como individuo fundamentalmente racional guiado por sus propios intereses. Se relaciona con las teorías de Adam Smith, aunque el concepto surge posteriormente y sigue presente en los modelos que se usan

---

<sup>1</sup> Ver Anexo 1 para conocer contenido de las entrevistas

para estudiar la economía. Su principal característica es el comportamiento racional, es un individuo autónomo e independiente que trata de maximizar su función de utilidad. Esta teoría es objeto de varias críticas, una de ellas la crítica feminista que considera que la construcción del *homo economicus* implica el trabajo productivo y remunerado, dejando de lado el trabajo reproductivo (Fernandes 2017, 3-4). A la mujer se le ha asignado la tarea de cuidar a los demás, no de maximizar su propio beneficio (Marçal 2016, 39).

Marçal (2016, 39-40) en su libro *¿Quién le hacía la cena a Adam Smith?* critica cómo, a pesar de que etimológicamente la palabra economía proviene del griego *oikos* que significa «casa», durante mucho tiempo los economistas han permanecido ajenos al estudio de lo que sucede en el ámbito del hogar. Se considera que la esfera privada no es económicamente relevante. Actividades como criar a los niños, limpiar la casa o lavar la ropa no crean productos que se puedan comprar, vender o intercambiar; por lo que, para los economistas del s.XIX, no contribuyen a la prosperidad social. Todo aquello a lo que se esperaba que se dedicaran las mujeres se volvió invisible.

Esto cambia parcialmente en los años 50 del siglo XX, los economistas de la escuela de Chicago comenzaron a analizar toda actividad humana usando modelos económicos, incluido el trabajo doméstico o la discriminación. Uno de estos economistas fue Gary Becker, quien en su obra *Tratado sobre la Familia* (1981) explica que la distribución del trabajo en los hogares se hace de la forma más eficiente porque las familias buscan maximizar su beneficio; por lo que si las mujeres se ocupan de las tareas domésticas y de cuidados es porque son más aptas para esas responsabilidades (Marçal 2016, 46).

Sin embargo, en la década de 1970 se produce una gran expansión de la fuerza de trabajo femenina, con incertidumbre sobre sus causas entre los economistas. Se produce un círculo vicioso de razonamientos cuando se trata de explicar el motivo: se habla de que los avances tecnológicos, la reducción del tamaño de la familia y el crecimiento del sector servicios son causas de que se produzca esta tendencia. Pero también pueden ser una consecuencia, de forma que la incorporación de la mujer a la mano de obra asalariada haya provocado que tengan lugar dichos avances tecnológicos, se redujera el tamaño de la familia y creciera el sector servicios (Federici 2013, 71).

Federici (2013) considera que el incremento de la mano de obra femenina se debe al rechazo de las mujeres a seguir funcionando como trabajadoras no asalariadas dentro

del hogar. Las primeras señales de rechazo de las mujeres a continuar trabajando como trabajadoras no asalariadas surge de las luchas de las *welfare mothers*, aquellas mujeres que recibían ayudas durante los años sesenta del programa de ayuda para niños dependientes. Este movimiento se desarrolla en la estela del Movimiento por los Derechos Civiles y es percibido como minoritario, pero dio voz a la antipatía que generaban las políticas sociales estadounidenses, las cuales ignoraban el trabajo en el hogar, estigmatizando a las mujeres como parásitos cuando demandaban la ayuda pública. Las *welfare mothers* denunciaban que el cuidado infantil sólo era reconocido cuando tiene que ver con el cuidado de los hijos de otras: se pagaba más a las familias de acogida que a las madres que reciben subsidios para criar a sus hijos; mientras se concebían programas para poner a trabajar a las madres que reciben ayudas sociales (Federici 2013, 74).

En 1963 *La mística de la feminidad* de Betty Friedan logró plasmar el descontento generalizado que tenían muchas mujeres estadounidenses de clase media con su vida de esposa, ama de casa y madre, mostrando el rechazo al trabajo reproductivo y provocando el cuestionamiento del papel que se le había dado a la mujer en la sociedad. «No podemos seguir ignorando esa voz que resuena en el interior de las mujeres y que dice: “Quiero algo más que mi marido, mis hijos y mi hogar”» (Friedan 1963, 69).

Unos años antes, en Europa Simone de Beauvoir escribió la famosa frase «No se nace mujer, se llega a serlo». Kate Millet, seguidora de la pensadora francesa, resaltó cómo las relaciones de poder se trasladan al ámbito privado con el conocido eslogan «lo personal es político» de su obra *Política sexual* (1969). Así, empieza a cuestionarse la forma de organización social que perpetúa la desventaja económica y la consecuente subordinación de la mujer.

Durante la revolución industrial se volvió prominente la fórmula que asociaba la masculinidad al rol de sustentador (*breadwinner*), es decir, quien provee a la familia de las necesidades materiales, y a la mujer al rol de ama de casa (*homemaker*) que sólo participaba en el mercado de trabajo si pertenecía a una clase social baja. Esta separación de roles todavía está presente en nuestra sociedad, aunque las mujeres trabajan fuera de casa, no son siempre vistas como las sustentadoras; el cuidado de la casa y de los niños sigue siendo una de sus principales responsabilidades. La esfera pública sigue perteneciendo a los hombres, a las mujeres se les permite participar, están

ahí por elección, no por deber. Además, el trabajo doméstico es no remunerado (en la propia casa, fuera de la misma es de los trabajos peor pagados) y al no ser remunerado no se reconoce como trabajo. Como resultado, existe una dependencia económica en el sustentador que impide la igualdad económica, imprescindible para una igualdad real (Smith 2005, 98-99).

En los casos en los que la mujer trabaja a tiempo completo es necesario que cuente con servicio doméstico, sólo disponible para aquellas que pueden permitírselo, «¿Quién limpia en casa de la limpiadora? ¿Quién cuida a la niña de la niñera?» (Marçal 2016, 63).

Una vez analizado brevemente el papel del trabajo doméstico en la economía, el apartado siguiente reflexiona sobre el traslado de las responsabilidades domésticas al mercado laboral: el empleo doméstico remunerado.

## **2. Mercantilización del trabajo doméstico**

La externalización de los cuidados no es un fenómeno novedoso, pero hasta mediados del s. XX era una muestra del estatus social de las familias que se lo podían permitir, una forma de demostrar la posición social más que una estrategia de conciliación. En la actualidad, el recurso al servicio doméstico ha dejado de ser propio de familias acomodadas para convertirse en una práctica habitual de muchas familias (Lebrusán Murillo 2019, 27). El incremento de la demanda de trabajadoras domésticas es habitualmente explicado por dos factores: la incorporación de mujeres al trabajo formal y el envejecimiento de la población (R. Mestre i Mestre 2006, 41). Más concretamente, se han producido una nueva serie de necesidades socio-familiares relacionadas con el cuidado, ya que la incorporación de la mujer al espacio productivo no ha supuesto que el hombre se incorpore al trabajo reproductivo (Aguilar Idáñez 2010, 202). Es decir, los cambios sociales en el espacio público no han dado lugar a cambios en el espacio privado, se sigue identificando el ámbito doméstico con la mujer (R. Mestre i Mestre 2006, 41). Citando a Benhabib «*La esfera pública, la esfera de la justicia, se mueve en la historicidad mientras la esfera privada, la esfera del cuidado y la intimidad, no cambia y es atemporal*» (Benhabib 1992, 157).

Existe una conexión entre esta situación y la teoría de la ética del cuidado propuesta por la psicóloga y filósofa Carol Gilligan, que establece la relación entre la segregación de las esferas públicas y privadas de la sociedad, y los proyectos morales que se asociaron



a hombres y mujeres. A los hombres se les asignan valores y virtudes vinculadas a la justicia y a los derechos, mientras que a las mujeres se les asignan valores relacionados con el cuidado y la responsabilidad (Fascioli 2010, 41). El sentido masculino de la moralidad responde a la ética de la justicia, que se basa en los derechos individuales, mientras que las propias experiencias y perspectivas de las mujeres les han llevado a desarrollar la ética del cuidado, que se centra en la conciencia de la responsabilidad por el bienestar de otros (Brewer 2001, 226). Mientras la ética de la justicia parte de la premisa de la igualdad de trato, la ética del cuidado está fundada en la premisa de la no violencia, nadie debería resultar dañado (Gilligan 1982, 174).

La ética del cuidado queda relegada a la esfera privada de la familia y los amigos, y propugna una moralidad que fomenta el bienestar individual y rige las relaciones personales caracterizadas por el altruismo, la interconexión y la dependencia; la ética de la justicia del liberalismo proporciona una moralidad no sólo adecuada para prevenir abusos de poder protegiendo la libertad individual, sino también regulando las relaciones en base al interés propio y la autonomía en la competitiva esfera pública. La esfera de la justicia se asume como de aplicación universal para la resolución de dilemas morales (Ellis 2004, 30). Por lo tanto, la ética de la justicia, se asienta en una concepción individualista y autónoma de uno mismo. Por el contrario, la ética del cuidado se caracteriza por la existencia de uno mismo a través y con otros (Ellis 2004, 32).

Desde el feminismo se plantea una crítica sobre la moral tradicional, que distingue entre el ámbito público, dónde están las instituciones y se aplican el ideal de imparcialidad y razón formal y, el ámbito privado, en el cual las relaciones personales tienen una estructura moral diferente. Estas críticas permiten cuestionar la idea de imparcialidad en sí misma, puesto que se considera que sólo existe en un contexto moral concreto, el público (Young 1990, 97). Lo privado, para Young, se considera un aspecto de la vida y actividad de una persona del cual tiene derecho a excluir a otros. En este sentido, privado no es lo que debe quedar excluido de las instituciones públicas, sino lo que cada individuo elige excluir (Young 1990, 119-120). «Cuestionar la tradicional oposición entre público y privado, que se alinea con la oposición entre universalidad y particularidad, razón y afectividad, implica cuestionar una concepción de justicia que se opone al cuidado» (Young 1990, 121).

Con el traspaso al mercado de las labores domésticas y de cuidados se ha producido un traspaso de la feminidad tradicional. Las mujeres empleadoras del servicio doméstico ya no se comportan según una estricta «ética del cuidado» dónde la empatía y la atención al otro es la única guía, pero estas características siguen atribuyéndose como determinantes a las empleadas domésticas. Estas últimas, cuando proceden de países económicamente menos desarrollados son vistas como portadoras de valores de la feminidad tradicional, con los que se asume que las mujeres nacionales ya no se identifican (Díaz Gorfinkiel 2008, 77).

Tal y como comenta Barrère Unzueta (2010, 11), la activista surasiática Harsha Walia denuncia en *Colonialism, Capitalism, and the Making of the Apartheid System of Migration in Canada* (2006) que mientras las feministas blancas «privilegiadas» dedicaban su lucha a poder acceder a trabajos desempeñados por hombres, las mujeres negras, las mujeres inmigrantes y las mujeres blancas de clase trabajadora estaban siendo sobreexplotadas para sobrevivir y mantener a sus familias, a veces en casas de feministas blancas, realizando tareas de limpieza y cuidados. Si el problema de aquellas privilegiadas era la «doble jornada», se critica que en lugar de recurrir a sus maridos para repartir el trabajo, en lugar de demandar al Estado la provisión de servicios para las labores de cuidados, se descargara este trabajo en otras mujeres. Existen diferentes posturas en relación con la lucha de explotación patriarcal, puesto que en lugar de dirigir la lucha a cambiar la dependencia de los hombres hacia las mujeres en el hogar, se contrata a otras mujeres para desempeñar un trabajo infravalorado.

La mercantilización del trabajo doméstico y de cuidados no es algo nuevo, se podía encontrar en la figura del criado o criada y del servicio doméstico, este último en España estaba ocupado en gran medida por mujeres jóvenes procedentes de áreas rurales. Su incremento masivo actual tiene que ver, además de con lo mencionado anteriormente sobre la mayor participación femenina en el trabajo productivo y sobre el envejecimiento de la población, con una nueva gestión del tiempo en el núcleo familiar y la crisis del Estado del bienestar en el marco del neoliberalismo predominante (Parella Rubio 2000, 276). La figura de *empleada de hogar interna*, que a mitad del siglo pasado experimentaba una tendencia decreciente, considerándose una figura obsoleta por estar ligada a una posición de estatus y de diferenciación social, reaparece en la última década del siglo XX y sus cifras de ocupación se duplicaron en una década. Este resurgimiento se produce paralelamente a una importante llegada de población

inmigrante a un mercado laboral periférico que atrae a colectivos proveedores de mano de obra barata y alta informalidad laboral (García Sainz, Santos Pérez y Valencia Olivero 2011, 10).

Sassen postula en su obra *La movilidad del trabajo y del capital: un estudio sobre la corriente internacional de la inversión y del trabajo* (1993) en referencia a la demanda de fuerza de trabajo en los servicios de proximidad, que la transformación de las economías en los países occidentales da lugar a trabajadores de servicios mal remunerados que sostengan los nuevos estilos de vida de la mano de obra profesional; lo que conduce a convertir los servicios de proximidad en un trabajo precario y desprestigiado, y un nicho para mujeres inmigrantes, con el correspondiente trasvase de desigualdades de clase y etnia dentro del propio colectivo de mujeres.

Según las estadísticas de autorizaciones de trabajo a extranjeros<sup>2</sup> en España, entre enero y junio de 2019 se concedieron 15.030 autorizaciones para empleados domésticos, un 28% del total de autorizaciones concedidas en este periodo. De esta cifra un 85% son mujeres. Del total de autorizaciones concedidas a mujeres, un 50% son para el empleo doméstico.

Según Parella Rubio (2000, 281) «las razones que explican el crecimiento de la demanda de los servicios de proximidad se derivan del incremento de una serie de necesidades de servicios encuadrables bajo la idea de “proximidad” (personal y familiar)». La difícil conciliación entre la esfera productiva y reproductiva de la mujer autóctona da lugar a «nuevos» espacios para la ocupación de mujeres inmigrantes.

Se habla de conciliación entre esferas de la mujer autóctona y no del hombre porque la distribución de tareas entre hombres y mujeres ha sufrido pocos cambios. Las mujeres realizan una doble jornada y no han visto reducida su carga doméstica<sup>3</sup>.

Según datos del INE para 2016 las mujeres españolas y europeas dedican más horas que los hombres al cuidado o educación de hijos, cocinar o hacer labores domésticas y

---

<sup>2</sup> Disponible en: <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/Pte/welcome.htm> Última consulta realizada el 08/10/2019

<sup>3</sup> Para profundizar en temas de conciliación ver Laboratorio de Sociología Jurídica de la Universidad de Zaragoza. «Recursos y Medidas de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Comunidad Autónoma de Aragón.» *Dirección General de Igualdad y Familias. Gobierno de Aragón, 2017* y Calvo, Manuel y Picontó, Teresa *Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2014.

cuidado de familiares, vecinos o amigos enfermos, cómo se observa en la siguiente tabla:

**Tabla 1: Horas semanales dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar. España y UE-28. 2016**

	España		UE-28	
	Hombres	Mujeres	Hombre	Mujeres
<b>Cuidado o educación de hijos</b>	23	38	21	38
<b>Cuidado o educación de nietos</b>	16	16	12	16
<b>Cocinar o hacer labores domésticas</b>	11	20	0	0
<b>Cuidado de familiares, vecinos o amigos enfermos o con discapacidad menores de 75 años</b>	14	20	13	16
<b>Cuidado de familiares, vecinos o amigos enfermos o con discapacidad mayores de 75 años</b>	14	18	10	12

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2016).

La demanda de servicios de proximidad se debe a la difícil compatibilización de trabajo productivo y reproductivo, que da lugar a la mercantilización de lo que había sido hasta ahora trabajo no remunerado. Se hace visible la importancia del trabajo doméstico para satisfacer las necesidades personales, sin embargo, resulta menos conflictivo recurrir al trabajo externo que intentar una distribución entre hombre y mujeres dentro de la unidad familiar. Así, se logra suavizar la sobrecarga laboral de la mujer y también paliar los posibles conflictos dentro de la pareja (Parella Rubio 2000, 283).

Otra de las circunstancias que ha llevado al crecimiento de la contratación de trabajadoras y trabajadores del hogar y del cuidado son las políticas públicas de bienestar existentes en España, que dejan recaer gran parte del peso de los cuidados en las propias familias. En el siguiente apartado se profundizará en estas políticas.

### **3. Las políticas públicas y las obligaciones familiares**

España se caracteriza por un régimen mediterráneo de bienestar. En este modelo predomina el «familismo», en el que los problemas individuales de los integrantes de la red familiar tienden a ser definidos como asuntos familiares. Ello implica transferencias intrafamiliares, de índole material o inmaterial mediante la puesta en común de recursos (Moreno y Bruquetas 2011, 124). El familismo es un tipo de estructura y comportamiento que se produce por parámetros simbólicos, culturales y normativos, y que Añón y Miravet distinguen del familiarismo, que implica «la atribución explícita o implícita a las familias de obligaciones de cuidado, seguridad, protección por parte del derecho y las políticas sociales del Estado del bienestar» (Añón y Miravet 2005, 103).

En la familia mediterránea, tiene una especial relevancia la red de micro solidaridad entre familiares para la producción y distribución de bienestar, y para el soporte material y afectivo de sus miembros. Esto se manifiesta en mecanismos de redistribución intrafamiliar de recursos a lo largo del ciclo vital. Esta cultura de solidaridad familiar tiene un importante efecto amortiguador, que se puede apreciar en el hecho de que un elevado nivel de desempleo y de precariedad laboral, unidos a los niveles de pobreza relativa considerable, no se traduce en niveles elevados de exclusión (Añón y Miravet 2005, 104-105).

Una idea que destaca Finch para el contexto británico en *Family Obligations and Social Change* (1989) es cómo por un lado el sistema jurídico, y por otro los sistemas político y económico, se esfuerzan en perfilar las obligaciones y responsabilidades familiares entre los miembros de la propia familia. Este análisis muestra contradicciones entre las cuales los Estados no sólo respiran, sino que también provocan, al regular y tomar decisiones políticas sobre la familia (Finch 1989, 127). Además, el hecho de que jurídicamente se regule la responsabilidad familiar no es inconveniente para que las políticas sociales y económicas las extiendan o reduzcan dependiendo de las prioridades y de los objetivos políticos. Así, en periodos de estrechez económica le interesa definir la responsabilidad familiar de manera amplia para evitar obligaciones sociales asumidas en tiempos de prosperidad (Finch 1989, 120).

En España el discurso acerca de los servicios sociales ha adquirido un tono conservador. Un ejemplo de ello es que se considera que las personas mayores necesitan permanecer en el entorno familiar y social, aunque sus problemas de salud impliquen cierto grado de dependencia. Ante la preocupación que supone que se produzca la quiebra del papel de la familia en el cuidado de dependientes, se está produciendo un refuerzo del rol de cuidador desde el sector público. Cómo señala Finch (1989), el cuidado de las personas mayores descansa en nuestras sociedades sobre los cimientos de las obligaciones familiares (Gracia Ibáñez 2012, 51).

El bienestar o *satisfacción vital* (*well-being*) que generan las familias se produce fundamentalmente por mujeres, ya que son ellas las principales productoras de cuidados para hijos, padres, maridos, suegros (Moreno y Bruquetas 2011, 125). Sin embargo, los cambios producidos en la sociedad han hecho que el modelo mediterráneo tradicional coexista con nuevas realidades familiares que, junto con los procesos de crisis y

reestructuraciones del Estado del bienestar que apenas comenzaba a surgir, ha redefinido la relación entre familismo social y familiarismo de las políticas de bienestar (Añón y Miravet 2005, 105).

La intervención pública consiste en políticas sociales débiles, fragmentadas y residuales, además de las responsabilidades legales que existen para el apoyo entre familiares. En España las políticas de cuidado se basan fundamentalmente en transferencias monetarias, y sólo marginalmente en la prestación de servicios comunitarios. Con el envejecimiento de la población se muestra necesario un desarrollo de servicios de cuidado para ancianos, sin embargo, en los países del Sur de Europa no se han producido cambios en la provisión de servicios e infraestructuras relacionadas con el cuidado de las personas. (Moreno y Bruquetas 2011, 128-129).

El escaso desarrollo de los servicios públicos en materia de cuidados y de medidas de conciliación en España ha convertido el empleo de hogar como alternativa más barata y flexible para el cuidado de personas mayores. Estos servicios se complementan con el trabajo que realizan las auxiliares de geriatría en residencias, centros de día y ayuda a domicilio. Sin embargo, aunque se trata de cuidados similares, se valoran de forma diferente por la importancia que se le da a la formación profesional (Moré 2013, 37).

Cómo señala Gracia Ibáñez «el trabajo relacionado con el cuidado – familiar, cuasi-formal o formal - se suele valorar de manera contradictoria. La valoración del trabajo tanto de las enfermeras, o a las cuidadoras contratadas (pero también a las madres esposas o hijas que cuidan) se mueve entre dos extremos: por un lado se marginaliza y precariza, se paga poco y se le presta escaso apoyo; por otro, y a la vez, sobre todo a través de un discurso patriarcal y conservador, se alaba constantemente y se presenta como de un valor inestimable» (Gracia Ibáñez 2012, 59).

En resumen, se podría decir que en el Estado de bienestar español las tareas de cuidados no se han asumido por los servicios sociales públicos, y las actuales tendencias van hacia una crisis del Estado de bienestar sin un desarrollo previo de las prestaciones sociales. Las familias no han dejado de asumir las tareas de cuidados y el gasto que se

realiza en España en “protección a la familia” es muy inferior a la media europea (Eurostat 2018)<sup>4</sup>.

#### **4. Género, inmigración y trabajo doméstico en un contexto de globalización**

El origen histórico del empleo doméstico está situado en las sociedades desiguales, en las que familias con poder económico y político contaban con servidores. En el derecho romano la familia estaba formada por el *pater* o señor y sus *fámulos* o criados. En los casos más extremos las condiciones del trabajo doméstico eran una forma de esclavitud, sin remuneración y privados de libertad. Con la llegada de la modernidad, el sistema económico centrado en las familias ha sido desplazado por las empresas, y la igualdad es un principio inspirador del sistema político. Sin embargo, las condiciones de los trabajadores domésticos son generalmente peores que los de los miembros de los hogares que los contratan, pero mejores que las de parte de los trabajadores remunerados y no remunerados de todo el mundo (Durán Heras 2012, 365).

La globalización ha supuesto que los trabajadores abandonen sus lugares de origen en busca de mejores oportunidades, debido a la existencia de grandes diferencias de renta entre regiones y clases sociales (Durán Heras 2012, 369).

Se está produciendo una dinámica global de transferencia de cargas reproductivas desde los países más desarrollados a los menos desarrollados, cuyo «telón de fondo ha sido el aumento sostenido de la desigualdad económica entre países ricos y pobres que ha caracterizado el proceso de globalización neoliberal, cuyas transformaciones en las estructuras productivas y en la división internacional del trabajo ha impactado los patrones de importación de mano de obra de los países desarrollados» (Pérez Orozco, Paiewonsky y García Domínguez 2008, 34). Las economías del Norte global están experimentando una creciente terciarización, y dentro de la misma está el incremento de la demanda de servicios personales, lo que produce un incremento de mano de obra femenina. La llamada «crisis de los cuidados» en el mundo desarrollado ha proporcionado una salida a quienes sufren el crecimiento del desempleo, la reducción de servicios sociales y el crecimiento de la pobreza en el Sur global, debido en parte al fracaso de las políticas de desarrollo implementadas en estos países (Pérez Orozco, Paiewonsky y García Domínguez 2008, 36).

---

<sup>4</sup> El porcentaje de gasto social destinado a la familia y los hijos en España es del 5,4% del total, mientras que la media Europea es del 8,7% según datos de EuroStat de 2016.

Son las mujeres del Sur quienes se encargan del cuidado de niños y mayores en Estados Unidos y muchos países de Europa. Este fenómeno ha sido acuñado por Hochschild (2000) como «cadenas globales de cuidados», un término que intenta «reflejar las interconexiones que en un marco internacional se producen entre unas madres que contratan cuidados para sus hijos en el mercado y otras que brindan de manera remunerada, teniendo a su vez que encontrar una forma de atender a sus propios hijos en los países donde éstos residen» (Díaz Gorfinkiel 2008, 79)

Al no producirse el reparto de tareas en el hogar, las mujeres profesionales han recurrido a externalizar el trabajo reproductivo, principalmente a través de otras mujeres, ya sean de la propia familia o mediante la contratación de mujeres inmigrantes (Aguilar Idáñez 2010, 218). En este contexto, se identifica un trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres, el servicio doméstico representa afirmar el rol tradicional de la mujer como ama de casa (Aguilar Idáñez 2010, 202).

De esta forma, se está generando un tipo de empleo que, ignorando el importante valor social de estas tareas, favorece la ocupación de los grupos excluidos con condiciones laborales precarias, salarios reducidos, desprestigio social y con referentes doméstico-serviles. La sociedad receptora recibe a la mujer inmigrante con prejuicios sobre su capacitación para realizar otras actividades diferentes a la reproducción social, independientemente de su nivel de estudios y de su experiencia previa (Parella Rubio 2000, 287).

Por el hecho de ser extranjero no comunitario los puestos de trabajo disponibles en el mercado laboral están demarcados por el marco institucional y por las limitadas oportunidades laborales de trabajo para migrantes que ofrece el mercado y que el Estado ratifica. La política migratoria favorece que los trabajadores extranjeros queden relegados a determinados sectores de actividad, caracterizados por tener peores condiciones de trabajo, contribuyendo a la flexibilización y etnoestratificación (Parella Rubio 2000, 285).

La circulación de las trabajadoras por distintas formas de trabajo no sólo está relacionada con sus propias estrategias profesionales, sino también con las transformaciones estructurales del sector y las reducidas posibilidades que tienen las mujeres inmigrantes para acceder al mercado de trabajo, especialmente en un contexto de crisis económica (Moré 2013, 33).



Además, el marco institucional colabora en la configuración del mercado de trabajo sexuado para la fuerza de trabajo inmigrante, en el que las mujeres optan a actividades típicamente “femeninas” más proclives a la invisibilidad y explotación. Esto repercute en la composición de los flujos migratorios y en las estrategias migratorias, atrayendo a mujeres migrantes a iniciar la cadena migratoria, por las mayores posibilidades que tienen de regularizar la situación jurídica (Parella Rubio 2000, 286).

El empleo del hogar ha supuesto una forma de acceso al mercado laboral para las mujeres inmigrantes en la primera etapa de su instalación en España (Moré 2013, 33). Los factores que explican el fenómeno se encuentran según Moré (2013, 34) en: «los procesos de segmentación étnica y de género del mercado laboral; una política migratoria con elementos discriminatorios; la permeabilidad de este sector al trabajo informal; la potencia de las redes migratorias para procurar empleo a los miembros recién llegados; y una serie de estereotipos culturales asumidos tanto por la población autóctona como por las propias destinatarias y ligados a la naturalización de supuestas atribuciones “femeninas” y “étnicas”, como por ejemplo la “dulzura” de las “latinas”».

La segregación de actividades por sexo que sitúa a la mujer inmigrante en las tareas de reproducción da lugar a la denominada triple discriminación, por razón de clase, género y etnia. En este sentido, las mujeres inmigrantes tienen un abanico de posibilidades ocupacionales mucho más reducido que los hombres inmigrantes, y también que las mujeres autóctonas (Parella Rubio 2000, 286-287). Esto dificulta la integración en las sociedades de acogida y mantiene situaciones de explotación por la dependencia del empleo para la regularización. El servicio doméstico, por su situación próxima a los roles de género tradicionales donde mujeres se dedican al mantenimiento del hogar y al cuidado de dependientes y por sus difusos derechos laborales, es un espacio de exclusión que mantiene relaciones de dependencia (Aguilar Idáñez 2010, 219-220).

Este tipo de discriminación no se produce por factores aislados o acumulativos, por ello es necesario incorporar la perspectiva analítica de la interseccionalidad. Desde la óptica interseccional estos factores interactuarían entre ellos dando lugar a diferentes formas de discriminación (Barrère Unzueta 2010, 226). El término «interseccionalidad» fue acuñado por Kimberle Crenshaw, al estudiar el feminismo negro norte americano en 1989. Crenshaw (1989, 149) aplica el concepto de «interseccionalidad» porque observa como las mujeres negras pueden experimentar discriminación de diversas formas, y esto

es contradictorio con la idea de que la exclusión sólo es en una dirección. Para explicarlo emplea una analogía con una intersección en la carretera: los coches pueden ir en varias direcciones y si ocurre un accidente en la intersección puede deberse a los coches que circulan en cualquiera de esas direcciones e incluso por el hecho de que circulen por todas.

Como ella misma explica en una entrevista (Bello y Mancini 2016, 12), esta metáfora es una forma de conceptualizar las dimensiones interactivas del racismo y el sexismo. Lo hace refiriéndose a casos judiciales que no tuvieron consecuencias jurídicas al no apreciar los tribunales la existencia de interseccionalidad en el contexto laboral. Las dinámicas que combinan raza y género se consideran dentro de las concepciones dominantes de antirracismo y feminismo, sin embargo, esto no es suficiente. Las dimensiones institucionales y sociales del problema provocaron la necesidad de un término que expresara algo que existía cómo realidad antes de convertirse en palabra.

Las mujeres negras pueden experimentar la discriminación de la misma forma o de otras distintas a las que experimentan las mujeres blancas y los hombres negros. Pueden ser discriminadas por los efectos combinados de las discriminaciones por raza y sexo, o pueden serlo por características propias de su condición de mujeres negras que no se identifican con las otras discriminaciones (Crenshaw 1989, 149). Crear una nueva categoría (como sería mujer negra) no es ni posible ni suficiente. Atender a las similitudes o diferencias con mujeres blancas y hombres negros no aborda el problema de falta de empoderamiento de las mujeres negras, es necesario repensar la ley antidiscriminatoria (Bello y Mancini 2016, 15).

Un ejemplo de esto puede observarse en Estados Unidos durante los años 80, ya que se producía la exclusión de las mujeres blancas del trabajo remunerado, pero esto, durante mucho tiempo no supuso la exclusión de las mujeres negras. El hecho de que las mujeres negras tuvieran que trabajar entraba en conflicto con la idea de que las mujeres no debían hacerlo, creando problemas emocionales y en sus relaciones (Crenshaw 1989, 156).

Este mismo conflicto se podría aplicar a la idea actual de mujer, que se presupone trabajadora de la esfera pública y desarrollando una carrera profesional, en lugar de quedarse encargada de los cuidados en el hogar. Por ello, se delega este trabajo en las

mujeres inmigrantes, que sufren, por una parte la degradación del trabajo de cuidados y, por otra, la presión del ideal de mujer, trabajadora del ámbito público.

## **5. Asociacionismo y negociación colectiva frente a la invisibilidad y explotación**

Se están produciendo no sólo desigualdades entre sexos, sino también alimentando un “racismo *en la intimidad*”. No sólo se da una incapacidad de reformular las esferas pública y privada, se están creando “infrasujetos” necesarios para que el sistema se mantenga. Se continúa invisibilizando y explotando el trabajo en lo doméstico.

Se está cuestionando esta invisibilidad en lo privado, que repercute en la invisibilidad en lo público. Las trabajadoras domésticas cuestionan la definición de trabajo y las características que les hemos asignado al suyo en cuanto a sujeción, dependencia e indefinición (R. Mestre i Mestre 2006, 51).

El aislamiento respecto a otros trabajadores y la dificultad para negociar colectivamente condicionan su situación en el mercado laboral. Además su trabajo no es revendido, lo que hace que la negociación no pueda orientarse a la generación de plusvalías. Podría orientarse al patrimonio previamente acumulado por los empleadores o a las rentas laborales que perderían en caso de interrumpirse su aportación de servicios al hogar (Durán Heras 2012, 366).

En cuanto a los servicios, el Estado de bienestar ha asumido muchas funciones relativas a la educación, la atención sanitaria y la seguridad, tradicionalmente ejercidas por las familias. La producción de bienes y servicios en los hogares se limita a los recursos disponibles y a la existencia de alternativas más eficientes, que podrían ser ofrecidas por el mercado y por el Estado, de no existir tales alternativas, los hogares producen por sí mismos estos bienes y servicios (Durán Heras 2012, 367).

El trabajo doméstico pertenece al conjunto de sectores en los que el movimiento sindical ha tenido generalmente poca repercusión. La falta de acción colectiva contribuye a perpetuar las condiciones de precariedad y marginalidad social (Goñalons 2013, 726).

El empleo en el hogar aísla a las trabajadoras, no existe un espacio común que favorezca la asociación y acción colectiva. Además de la estructura física de los espacios, las trabajadoras del hogar se enfrentan al discurso cultural dominante que define su trabajo

como «ayuda familiar» separando las esferas públicas y privadas, e identificando el espacio privado con relaciones basadas en la solidaridad, la cooperación, el amor y el sacrificio; a diferencia de la competencia e individualismo que definiría el espacio público. El trabajo doméstico y de cuidados se encuentra entre ambas esferas, por lo que se afirma que el hogar no es un espacio laboral sino familiar, los empleadores no son realmente empleadores, así como las trabajadoras no son realmente trabajadoras. Este discurso colabora con la legitimación de la exclusión de las trabajadoras del hogar y también sirve para limitar los derechos laborales, por ejemplo, justificando la legislación que prohíbe las inspecciones laborales en hogares (Goñalons 2013, 728).

Por otro lado, las negociaciones sobre las condiciones de trabajo de los empleados y empleadas del hogar y cuidados son diferentes a las de empresarios y trabajadores de la empresa privada, puesto que en estas últimas el posible conflicto de intereses se polariza entre los dos actores principales, representados por organizaciones patronales y sindicales. El Estado sólo interviene cuando el conflicto no se resuelve por la negociación ordinaria. En cambio, no existen organizaciones que representen a los empleadores y la mayoría de empleados no se involucra en organizaciones sindicales (Durán Heras 2012, 378).

El artículo 7 del RD 1620/2011 señala que los trabajadores al servicio del hogar familiar tendrán los derechos reconocidos en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, entre los que se encuentra la libre sindicación y la negociación colectiva.

A pesar de este reconocimiento, características de este trabajo anteriormente mencionadas como la parcialidad de las contrataciones, el propio domicilio como lugar de trabajo para las empleadas internas y el elevado porcentaje de trabajadoras inmigrantes, dificultan la acción colectiva (Nieto Rojas 2019, 399-400). Además de la escasa movilización colectiva, la ausencia de contraparte empresarial con la que negociar, es otro de los motivos que explican la inexistencia de negociación sectorial. En Europa existen ejemplos de convenio colectivo en este sector: En Italia cuatro sindicatos y dos asociaciones sectoriales suscribieron un convenio sectorial<sup>5</sup>, en Alemania también hay tradición de negociación colectiva en este sector, aunque sólo se aplican a los afiliados, y en Francia la organización patronal que representa a los

---

<sup>5</sup> El texto del convenio disponible en: <http://www.filcams.cgil.it/lavoro-domestico-ccnl-1-07-2013-31-12-2016-testo-ufficiale/> Último acceso 14/09/2019

empleadores del servicio doméstico (FEPPEM) suscribió un convenio con las federaciones de sindicatos en 1999 (Nieto Rojas 2019, 407).

Por otro lado, las ONG y entidades sin ánimo de lucro cuentan con una dilatada experiencia en el sector del trabajo doméstico. Tradicionalmente han sido las entidades caritativas y religiosas las que se han hecho cargo del sector, en ocasiones ejerciendo como intermediarias entre empleados y empleadores. Este tipo de ONG continúa desempeñando un importante papel en algunos países, aunque actualmente también hay presencia de otro tipo de ONG de carácter más social y político, no confesionales (Durán Heras 2012, 379). También ha sido relevante el papel de las ONG a la hora de llevar a cabo investigaciones y actividades estratégicas que han permitido conocer los vínculos entre el trabajo doméstico, el trabajo forzoso y la trata de personas o la dimensión de género en la economía informal (OIT 2010, 98).

Un problema que tienen las asociaciones y plataformas de empleadas de hogar y cuidado respecto a sus representadas es la importante presencia de trabajo sumergido. En circunstancias económicas favorables esto no supone un gran problema; sin embargo, en momentos de crisis, la competencia por el empleo agudiza el conflicto social. Las y los representantes de trabajadores no pueden reivindicar derechos sólo para los trabajadores con contrato, porque perderían el apoyo de sus bases, pero defender a trabajadores en situación irregular debilitaría su capacidad negociadora (Durán Heras 2012, 381).

El activismo transnacional ha logrado aglutinar recursos y oportunidades que van más allá de las fronteras nacionales, ampliar las voces que se escuchan en las esferas políticas internacionales y domésticas, y proporcionar herramientas políticas a los actores (Goñalons 2013, 729). Las alianzas entre organizaciones locales y agentes internacionales han permitido avanzar en la creación de redes y en la organización de conferencias internacionales, que han desembocado en el debate sobre el trabajo doméstico en la OIT y en el posterior Convenio que a continuación se explicará. Con la aprobación del mismo se ha iniciado una nueva fase en la movilización que tiene como objetivos la ratificación del convenio por los gobiernos nacionales y la mejora de los derechos laborales de las empleadas del hogar (Goñalons 2013, 736).

Tras el análisis de las características del empleo doméstico, que lo muestran como un tipo de empleo desprestigiado socialmente y con condiciones laborales precarias, a las

que se une una alta presencia de población inmigrante, así como una difícil negociación colectiva; se procede a la exposición del marco legislativo que lo regula.

### **III. MARCO LEGISLATIVO**

#### **1. Evolución de la regulación del trabajo doméstico en España**

El marco legislativo que regula el trabajo doméstico es esencial para entender la postura de la sociedad respecto al mismo, y la evolución que se ha producido. Como dice Mestre i Mestre (2006, 645) «El trabajo doméstico nunca ha sido considerado verdaderamente un trabajo y la accidentada historia por la que ha pasado hasta ser reconocido como tal lo muestra con claridad».

A finales del s. XIX se prohíbe en España el arrendamiento de servicios para toda la vida con el artículo 1583 del Código Civil de 1889, y de esta forma, se proscribió el vínculo de servidumbre. Hasta entonces se había distinguido entre los sirvientes domésticos, que vivían y comían en casa del amo, y los demás, que vivían en su casa y recibían un sueldo. Con esta nueva legislación se produjo una discriminación hacia los sirvientes domésticos, que podían ser despedidos antes de terminar el contrato y en caso de conflicto sobre las remuneraciones: «el amo será creído, salvo prueba en contrario» (art.1584 Código Civil 1889). Estos artículos se mantuvieron vigentes hasta la Sentencia del Tribunal Constitucional 26/1984, de 24 de febrero en la que el Tribunal se pronunció sobre su inoperabilidad. Con el Código Civil de 1889 llegó el fin de la servidumbre pero no se consideró el trabajo doméstico como un verdadero trabajo, por lo que el servicio doméstico no dispone de plenos derechos laborales (Colectivo IOÉ 2001, 169-170).

En 1931, mediante la Ley de Contratos de Trabajo, se incorporó el empleo doméstico al derecho laboral, ya que hasta entonces había pertenecido al Derecho Civil; aunque los trabajadores domésticos no llegaron a disponer de los mismos derechos que el resto de trabajadores. Al instaurarse el franquismo se derogó la Ley de Contratos de Trabajo, lo que hizo que desde entonces y hasta 1985 el trabajo doméstico estuviera nuevamente sometido a la jurisdicción civil. Aún así, se fue incorporado progresivamente a la Seguridad Social, aunque con menos prestaciones que el Régimen General debido

esencialmente al modelo de familia que se promovía durante el franquismo<sup>6</sup> (Colectivo IOÉ 2001, 171).

Tras la llegada de la democracia se establecen plazos para regular el trabajo doméstico como relación laboral de carácter especial, al considerarse que su ámbito queda excluido del Estatuto de los Trabajadores (1980). Finalmente en 1985 y hasta 2011 el empleo doméstico en España queda regulado por el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto.

El «carácter específico» del servicio doméstico obedece al ámbito dónde se realiza el servicio: los hogares familiares. Estos cuentan con una posición privilegiada debido a su cercana relación con el derecho a la intimidad, como se explicita en la exposición de motivos de la norma:

«es precisamente el ámbito de la prestación de servicios, es decir, el hogar familiar, el factor determinante de las especialidades que con respecto a la legislación laboral común se prevén en esta norma, ya que ello determina la necesidad de que esta relación se base en la mutua confianza de las partes, equilibrando el respeto a los derechos laborales básicos de los trabajadores con la necesaria flexibilidad que debe concederse a que el empleador y el trabajador determinen las condiciones de prestación de servicios por mutuo acuerdo, no cabiendo tampoco olvidar que en el ámbito familiar en el que se desarrolla el trabajo se proyectan derechos constitucionales, relativos a la intimidad personal y familiar.» (RD 1424/1985 de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar).

Como relación laboral de carácter especial, el trabajo doméstico cuenta con gran autonomía para decidir las normas que rigen la relación. Esto se traduce en la indefinición, dependencia y convivencia como características definitorias de este tipo de trabajo. (R. Mestre i Mestre 2006).

Desde una perspectiva internacional, se producen importantes avances y en 2011 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó el Convenio 189 y la Recomendación sobre el Trabajo decente para las Trabajadoras y los Trabajadores

---

<sup>6</sup> Para saber más sobre el modelo de familia durante el franquismo: Picontó, T. (1996) La protección de la infancia: Aspectos sociales y jurídicos, ed. Egido 59-63

Domésticos, estas nuevas normas consisten en la equiparación de los trabajadores domésticos al resto de trabajadores asalariados para evitar posibles abusos. Tras su aprobación cada Estado deberá adaptar el Convenio a su legislación.

La OIT presta atención a determinados aspectos jurídicos de las siguientes condiciones de trabajo (Durán Heras 2012, 374-376): En primer lugar, el tiempo de trabajo, concretamente respecto al tiempo de permanencia, la disponibilidad del trabajador doméstico, el trabajo en horario nocturno y el derecho al descanso. En segundo lugar, es importante la fijación de salarios mínimos para evitar acuerdos que perjudiquen a los trabajadores; no obstante este es un tema complejo ya que el salario depende de la capacidad económica de los hogares. Estos deben pagarse con regularidad, sin exceder de un mes, una quincena si se paga por días u horas. En relación con el salario, el Convenio también presta atención al pago en especie, que no debe suponer una menor autonomía para el trabajador, y debe asegurar un salario suficiente para cubrir sus necesidades y las de su familia. En tercer lugar, deben respetarse ciertas condiciones de vida, especialmente en los casos en que se vive en el domicilio del empleador, que implique respeto a la privacidad, capacidad de comunicación con el exterior, etc. Además, el Convenio indica la necesidad de contratos estándar, con modelos legalmente aprobados. En relación con la terminación del contrato, estarán definidas las causas de rescisión del contrato, el tiempo necesario para el preaviso y la posibilidad de sustituir este por una compensación económica. Finalmente incluye la necesidad de atender a la promoción personal y carrera profesional, así como el refuerzo de leyes laborales (inspección, acceso a tribunales especializados, sensibilización, asociacionismo y sindicalización).

La actividad de la OIT para regular las condiciones de trabajo no impide que la práctica social y legislativa lleve otro camino, puesto que la OIT puede presionar sobre legisladores nacionales, pero no puede cambiar las leyes. La capacidad económica de los hogares es una importante limitación para todas las mejoras en las condiciones de trabajo, puesto que todas llevan un componente económico de forma directa o indirecta. (Durán Heras 2012, 377).

El Convenio 189 sirvió como impulso a la reforma de la legislación española de 1985 que pasó a estar regulada por el Real Decreto 1620/2011, que entró en vigor en 2012.



Sin embargo, el cambio de gobierno da lugar a dificultades en la implantación de medidas procedentes de la legislatura previa y contra-modificaciones que se alejan del planteamiento de equiparación de las condiciones del sector doméstico con el resto de sectores. Uno de los hechos más destacados es la decisión de no ratificar el Convenio 189 de la OIT. Este es uno de los principales focos de lucha del movimiento en defensa de los derechos de las empleadas de hogar y ha dado lugar a la presentación de la Proposición no de Ley 161/002014 para su ratificación aprobada por la Comisión de Empleo y Seguridad Social del Parlamento, que insta al Gobierno a reevaluar las razones para la no ratificación (Díaz Gorfinkiel 2016, 105).

Fijándonos en el RD 1620/2011, algunas de las medidas que incorpora son: la preferencia del contrato escrito, el derecho al salario mínimo interprofesional anual y a dos pagas extraordinarias, la limitación del tiempo de presencia a 20 horas y la exigencia de su remuneración, la limitación del pago en especie al 30% del salario, garantizando el salario mínimo en términos monetarios, descanso semanal ininterrumpido de 36 horas, 30 días de vacaciones pagadas, entre otras.

Esta reforma legal supuso un importante avance respecto a la legislación anterior, pero sigue sin satisfacer a las trabajadoras, que la consideran incompleta al no incluir el derecho al desempleo. Y además, puede tener consecuencias no deseadas como que los empleadores no den de alta a la empleada en la seguridad social o que el importe de la cotización que corresponde al empleador se descuente del salario percibido (Moré 2013, 35).

Además, se modifica la regulación relativa a la protección social de las trabajadoras por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, en cuya Disposición Adicional Trigésimo novena se indica que se procede a integrar el Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar en el Régimen General. Se indican las cotizaciones, que se incrementarán progresivamente hasta alcanzar en 2019 las que se establecen con carácter general. Esta fecha se pospuso a 2024 con la enmienda 6777 a los Presupuestos Generales del Estado de 2018. Con el cambio de gobierno en 2018 no se rectifica la enmienda pero sí que se adelanta la equiparación a 2021. La acción protectora no comprende la prestación por desempleo.

Posteriormente el Real Decreto Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social incluye algunas modificaciones como las cuantías de las bases de cotización.

Díaz Gorfinkiel y Fernández López elaboran el informe *Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España* (2016) publicado por la OIT. Consideran que las reformas de 2011 supusieron un importante avance en tanto que se acepta ideológicamente que el ámbito del hogar es una esfera plenamente laboral, y en la práctica se identifican las deficiencias que se producían en él (Díaz Gorfinkiel y Fernández López 2016, 12).

Concretamente, en el informe se dividen las modificaciones laborales en dos grupos: aquellas que se han equiparado con los demás sectores y aquellas que han mejorado sus características manteniendo sus peculiaridades. Entre las modificaciones del primer grupo encontramos la forma del contrato, que debe hacerse por escrito en la mayoría de ocasiones, la igualación del salario en especie con el resto de sectores o la equiparación del descanso semanal. Entre la mejora de cuestiones específicas del sector se puede señalar el tiempo de presencia, limitándose horas en computo mensual y establecimiento de retribución o periodos compensatorios de descanso. Además, el informe considera que en la nueva norma quedaron sin resolver algunas particularidades específicas del sector como el desistimiento como forma de extinción del contrato y el despido improcedente; el cual genera una menor indemnización de la que la que se da en el resto de sectores. Tampoco existe en la ley el despido nulo ni se encuentra regulado el trabajo nocturno (Díaz Gorfinkiel y Fernández López 2016, 15-16).

En relación con la protección social, el objetivo de la modificación normativa es la equiparación gradual con el resto de sectores. Una de las cuestiones que se ha equiparado es la obligación de la afiliación a la Seguridad Social, independientemente de las horas que se trabajen. También las prestaciones de jubilación e incapacidad temporal ahora son las mismas que las que rigen en el Régimen General. El citado informe (Díaz Gorfinkiel y Fernández López 2016, 17-18) se señala como con la reforma se mejora la forma de cotización, incluyendo la base de cotización por tramos. Destaca como cuestión pendiente la exclusión de la prestación por desempleo, que se justifica por las particularidades del sector (menores bases de cotización, dificultad de

control del fraude), en la propia legislación se acordó que una comisión de expertos estudiaría la posibilidad de crear un sistema de desempleo adaptado, sin embargo todavía no se ha constituido este grupo.

Por último, el informe indica en sus conclusiones que el impacto en la práctica durante el primer año, con un aumento significativo de afiliaciones a la Seguridad Social y contratos, no se mantuvo en el tiempo, probablemente por la falta de presencia del ámbito doméstico en la esfera pública y la escasa sistematización en la aplicación de la legislación (Díaz Gorfinkiel y Fernández López 2016, 55).

En 2010 la tasa de cobertura, es decir, la comparación entre los datos de la población ocupada en el trabajo doméstico y aquellos referidos a la población afiliada muestra como en 2010 sólo un 39,7% de la población ocupada estaba afiliada; mientras que en 2012, año en que se aprobó la legislación, se produjo un incremento hasta el 63,1% (Díaz Gorfinkiel y Fernández López 2016, 31).

Otro de los obstáculos a la implantación del nuevo marco normativo es la crisis económica, ya sea por las dificultades materiales o por la justificación simbólica para la no ampliación de los derechos laborales. Además, el miedo al desempleo lleva a aceptar las condiciones que ofrecen los empleadores para evitar la pérdida del puesto de trabajo. La legislación se enfoca más como una cuestión de generosidad que de derechos adquiridos. Los reducidos salarios o el hecho de que el contrato se considere una opción se encuentran en consonancia con la aceptación social del trabajo informal y la escasa posibilidad de sanción por la administración. En algunas ocasiones la relación laboral está dentro de la «economía gris», se declaran menos horas de las trabajadas para cumplir con el requisito básico de afiliación pero declarando menos ingresos (Díaz Gorfinkiel 2016, 108-110).

Además, la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tampoco beneficia a quienes están empleados en un hogar por el peso que supone el derecho a la intimidad. Al suceder todo entre paredes privadas se facilita el incumplimiento de la normativa laboral y de Seguridad Social. El Real Decreto 1620/2011 asigna el control del cumplimiento de la legislación laboral a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin embargo, el artículo 13 de la ley que rige el sistema de Inspección indica que «[...] Si el centro sometido a inspección coincidiese

con el domicilio de una persona física, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial» (Art. 13 Ley 23/2015).

Como consecuencia de todo ello, se genera una situación de conflicto entre dos derechos fundamentales: por un lado, el derecho a la intimidad e inviolabilidad del domicilio del empleador y por otro, el derecho a unas condiciones de trabajo dignas para el empleado. El derecho a la inviolabilidad del domicilio<sup>7</sup> queda limitado en la Constitución (art. 18.2 CE) por el propio consentimiento del titular o por resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito. De esta forma existe una situación de gran impunidad para el empleador en relación con las obligaciones para con sus trabajadores puesto que quedan bastante limitadas las visitas de inspección (Lenzi 2018, 389).

Además, se excluye al colectivo de las trabajadoras domésticas de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y aunque se indique que el titular está obligado a que el trabajo se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene (art. 3.4 LPRL), teniendo en cuenta el elemento locativo, no se produciría control sobre el cumplimiento de dichas condiciones (Lenzi 2018, 390).

La exclusión del trabajo doméstico de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) se considera una de las resistencias más costosas de superar para que España ratifique el Convenio 189 OIT, ya que ha optado por dejar fuera del ámbito objetivo de aplicación de la ley al trabajo doméstico. Esta exclusión se fundamentaría en la especial interrelación entre las condiciones laborales del trabajador y las del empleador, como por el lugar de trabajo, que complica la aplicación de determinadas previsiones normativas generales en materia de seguridad y salud. Pero tal justificación resulta contradictoria con el hecho de que en figuras como el trabajo a domicilio que no está excluido de la LPRL (Grau Pineda 2019, 79).

Por tanto, a pesar de los avances que ha supuesto a nivel internacional el Convenio 189 de la OIT, y a nivel estatal la nueva regulación a través del RD 1620/2011, no se ha llegado todavía a una protección legislativa del empleo doméstico suficiente.

Además de las leyes mencionadas existen otras leyes que están indirectamente relacionadas con el trabajo del hogar y cuidados, cómo se verá en el siguiente apartado.

---

<sup>7</sup> El derecho al respeto a la vida privada y familiar se recoge en el artículo 8 del Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales adoptado por el Consejo de Europa en Roma el 4 de noviembre de 1950

## 2. Otras leyes que afectan al sector: Ley de Dependencia y Ley de Extranjería

Tras conocer las características del sector se observa la cercana relación que existe entre el empleo doméstico remunerado y el cuidado de dependientes, por ello, otra ley que ha afectado al sector del trabajo doméstico remunerado, así como al no remunerado es la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (en adelante Ley de dependencia).

Esta ley levantó grandes expectativas sobre el traslado al Estado de parte de las responsabilidades del cuidado de los dependientes, que tradicionalmente asumían los hogares. Esta ley preveía que la atención a los dependientes se realizase por profesionales externos al hogar y mínimamente por los propios familiares. Esto implicaba un importante nicho de empleo, que con la crisis y el importante coste que suponía no ha llegado a surgir. La mayoría de solicitudes de atención a dependientes se solucionaron por la vía de la subvención a los familiares que se hacen cargo del cuidado del dependiente. Una solución más barata que pagar a trabajadores un salario y que agradecen la mayoría de cuidadores puesto que habrían hecho lo mismo aún sin recibir la subvención (Durán Heras 2012, 382-383). En este sentido, Martínez Buján (2011) indica que algunas familias emplean la prestación para contratar a mujeres inmigrantes que realicen las tareas de cuidado. Se solicita la ayuda para cuidados familiares y se emplea en la contratación de una persona, por lo que la política de subsidios financia en ocasiones el sector sumergido de cuidados en el servicio doméstico. Esta autora considera que la postura gubernamental y los efectos de la Ley de dependencia son contradictorios puesto que por un lado, reconoce que los hogares necesitan apoyo para realizar estas tareas, pero por otro, reafirma el papel de la mujer familiar cuidadora y silencia la figura de la empleada de hogar, con cada vez más presencia en el régimen de cuidados español<sup>8</sup> (Martínez Buján 2011, 111).

Por último, resulta relevante, por la alta presencia de trabajadoras del hogar y cuidados extranjeras, la Ley de Extranjería<sup>9</sup>. Esta ley y el reglamento que la desarrolla<sup>10</sup> exigen

---

<sup>8</sup> Para más información sobre este tema ver Calvo García, M. y Piconó Novales, T. «Luces y sombras en la conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral para la igualdad efectiva de hombres y mujeres en España» *LSJ Working Papers* n° 1 (Universidad de Zaragoza, 2016)

<sup>9</sup> Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

como requisito para la regularización ser trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia, o disponer para sí y los miembros de su familia de recursos suficientes para no suponer un gasto a la asistencia social del Estado. Para demostrar el requisito de trabajador por cuenta ajena (que es el que principalmente nos incumbe en el caso del trabajo doméstico) los trabajadores por cuenta ajena deben presentar como documentación acreditativa un contrato de trabajo (artículo 64.3 Real Decreto 557/2011).

Mestre i Mestre (1999) considera que las razones para ello son, en primer lugar, la presencia del extranjero justificada con el hecho de que sea «productivo», es decir, siempre que no suponga un gasto sino un beneficio, y en segundo lugar, por la función que atribuye nuestra sociedad al trabajo como factor de socialización, espacio para construir lazos sociales, distribuidor de la riqueza, etc. La cotización a la seguridad social afecta a las prestaciones sociales por parte del Estado, por lo que justifica la presencia de extranjeros en España y su vinculación con la sociedad de acogida (R. Mestre i Mestre 1999, 24).

Juliano Corregido (2012, 530) considera que esta legislación que regula, obstaculiza y dificulta los procesos migratorios parte de una imagen masculina del inmigrante. Los requisitos laborales exigidos implican mayores dificultades para mujeres migrantes. Se exigen para la regularización que se tengan contratos laborales, aunque la mayoría de trabajos que desempeñan las mujeres migrantes hayan sido tradicionalmente realizados sin cumplir ese requisito, como el servicio doméstico o de cuidado de ancianos y niños. De este modo, como dice Juliano Corregido «las mujeres inmigrantes ven condicionadas sus opciones laborales por los problemas no resueltos por la sociedad de acogida» (Juliano Corregido 2012, 533).

La ley de extranjería, construye jurídicamente al sujeto migrante desde la división público/privado. Situarse en el ámbito doméstico implica una invisibilidad impuesta, relacionada con cómo se han gestionado los espacios y su relación con la ciudadanía. Esta división reproducida en la Ley de extranjería ha sido criticada por feministas durante décadas (R. Mestre i Mestre 2006, 43). El requisito de obtener un contrato de trabajo es especialmente difícil de cumplir en ocupaciones en las que no hay tradición

---

<sup>10</sup> Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009

de contratación, como la limpieza por horas o el cuidado de menores (Juliano Corregido 2012, 536).

La legislación del empleo doméstico muestra ciertas particularidades que lo hacen distinto al resto de sectores. Se han producido importantes avances legislativos, especialmente teniendo en cuenta que hasta 1985 no se consideraba un trabajo como tal, sin embargo quedan muchas cuestiones pendientes de resolver. En estas cuestiones se centra el siguiente apartado, que trata de recoger recomendaciones para la mejora de las características del sector.

## **IV. RECOMENDACIONES DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS**

### **1. Situación actual del empleo doméstico en España**

España es el país europeo con mayor número de trabajadores domésticos, seguido por Francia e Italia, según un informe de la OIT con datos de 2010. Señala esta publicación que en España entre 1995 y 2010 se vivió un rápido incremento en el número de personas dedicadas a esta actividad, pasando de 355.000 personas en 1995 a 747.000 en 2010 (International Labour Office 2013, 35).

Sólo en España, un 2,22% del total de empleados son empleados domésticos, según datos del año 2018<sup>11</sup> (Instituto Nacional de Estadística 2019). A pesar del peso del sector, en el informe *Mujeres en el mercado de trabajo, mujeres pensionistas y mujeres migrantes en el siglo XXI* (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social 2019, 33) se muestra la precariedad existente en este ámbito laboral cuando se indica que «el incremento del SMI habría beneficiado al 91,98% de las personas encuadradas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar. El 95,48% de los trabajadores de dicho Sistema Especial son mujeres. Resultan beneficiadas por el incremento del SMI el 92,41% de las mismas y el 82,79% de los hombres». Considerar que la subida del Salario mínimo les beneficia implica reconocer que el porcentaje de personas que en 2018 cobraban menos de 900€ al mes está por encima de 90%.

Además, un detalle que no se tiene en cuenta en dicho informe es que la realidad del sector hace que la aplicación práctica diste un poco de lo teórico, tal y como expone una

---

<sup>11</sup> Disponible en <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=811&capsel=813> Última consulta 08/10/2019

de las trabajadoras del hogar entrevistadas respecto a cómo les afecta la subida del salario mínimo:

«Si antes nos contrataban y cotizaban por menos tiempo en la seguridad social, eso está “más, más”. Diría yo que no quieren pagar más de 200€ en la Seguridad Social, y ellos están pagando según lo que te pagan a ti. O sea, que nos bajan el salario. Nosotras no cotizamos ni tiempo de trabajo, ni sueldo. No nos ponen a cotizar por esa razón, porque a ellos no les favorece. Si nos ponen a cotizar 7 horas que son las que trabajamos, y el sueldo que ganamos a ellos les cobran más» (*Entrevistada 2*).

Para luchar contra la precariedad del sector y reivindicar unas condiciones de trabajo dignas, se ha creado en 2019 la Red Estatal de Trabajadoras del Hogar y Cuidados (RETHOC). Red conformada por 30 asociaciones, grupos y colectivos de trabajadoras de hogar y cuidados, junto a otras entidades aliadas procedentes de diferentes partes de España, priorizando el protagonismo y visibilidad de estas trabajadoras. El primer encuentro de colectivos tuvo lugar en Zaragoza el 23 de febrero de 2019, tras movilizaciones en distintas ciudades contra la enmienda 6777, que supone un retraso hasta 2024 de la equiparación de las cotizaciones al Régimen General, y pidiendo la ratificación del Convenio 189 de la OIT. Finalmente, el 30 de marzo, declarado el Día Internacional de las Trabajadoras de Hogar<sup>12</sup> se constituyó la Red Estatal. (Redacción Tribuna Feminista 2019).

Dentro de las asociaciones que han constituido la Red se encuentran algunas que llevan años reclamando condiciones dignas para el empleo doméstico, como la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bizkaia creada en 1986 (ATH-ELE s.f.) o SEDOAC (servicio doméstico activo) de la Comunidad de Madrid, constituida en 2008 (SEDOAC 2013); y otras de más reciente constitución como la Asociación de Trabajadoras del Hogar y Cuidados de Zaragoza, que según la entrevista realizada a su presidenta se constituyó en 2017, tras el primer Congreso de Trabajadoras del Hogar y Cuidados celebrado en Madrid<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> El 30 de marzo de 1988 se celebró en Bogotá el primer Congreso Latinoamericano de Trabajadoras del Hogar, esto llevo a declarar ese día como Día Internacional de las Trabajadoras de Hogar

<sup>13</sup> Página web del Congreso: <http://congresoempleodehogarycuidados.es/> Última consulta 07/10/2019



Algunas de sus reivindicaciones se presentan a continuación, y en el posterior apartado serán desarrolladas con mayor profundidad. En primer lugar, demandan la ratificación del Convenio 189 de la OIT y la incorporación efectiva en la normativa interna con plazos concretos y dotación presupuestaria para la implementación. También reclaman una equiparación de derechos laborales y protección social para las trabajadoras del hogar y cuidados, con reconocimiento pleno en el Estatuto de los Trabajadores e integración completa en el Régimen General de la Seguridad Social. Asimismo, reivindican el diseño de políticas públicas que garanticen los cuidados como derecho básico universal, que aseguren su cobertura con criterios de equidad; que impulsen la redistribución de los tiempos de vida laboral y personal para la conciliación real, que apliquen medidas concretas y urgentes para integrar los costes de los cuidados en el domicilio como prestaciones del sistema público de atención a la dependencia, favoreciendo empleos de calidad y, por último un reconocimiento de derechos fundamentales a las personas inmigrantes, muchas de las cuales cubren ámbitos laborales, como el de hogar y cuidados, con contrataciones baratas y flexibles debido a la Ley de Extranjería, que condena a la clandestinidad y exclusión (Redacción Tribuna Feminista 2019) (ATH-ELE 2019).

A pesar de la poca relación que se ha tenido tradicionalmente entre trabajadores del hogar y sindicatos, se observa que los sindicatos también están integrando las reclamaciones del sector del trabajo doméstico entre las suyas propias. La Secretaria Confederal del departamento Mujeres e Igualdad del sindicato Comisiones Obreras (CCOO) en un seminario sobre el trabajo doméstico, subrayó que la representación sindical es necesaria por su capacidad negociadora y su legitimación como agente social. También considera que la creación de Plataformas en las que participen los sindicatos de clase es otra forma de trabajar y organizarse, teniendo en cuenta que frente a una plataforma sectorial el sindicalismo de clase y confederal ofrece elementos de cohesión social y de fuerza sindical. Por lo que además de las plataformas para dar visibilidad al colectivo, es necesaria la acción sindical (Blasco Martín 2019, 414-416).

Blasco Martín (2019, 417) también indica que queda mucho camino por recorrer hasta lograr la creación de un convenio colectivo para el sector: «hemos de ser conscientes que hasta que los trabajos del hogar se integren de pleno derecho en el Estatuto de los Trabajadores y en el Régimen General de la Seguridad Social, haciendo que sus trabajadoras se conviertan en estatutarias, con el acceso a la sectorización efectiva, la

negociación colectiva y la creación de tablas salariales de mínimos, la creación de un Convenio General tal y como lo conocemos es complicada».

Sin embargo, en la entrevista realizada a Carolina García indica que en la ciudad de Zaragoza no hay ningún contacto con los sindicatos y desconoce si alguna de las asociadas está sindicada:

«Sentimos que no existe tanto interés de parte de ellos también en el caso nuestro. No lo digo sólo exactamente por Zaragoza, lo digo a nivel estatal. Sé que por ejemplo en Madrid hay un acercamiento y algún sindicato forma parte de esa plataforma. En Valencia creo que también hay alguna asociación que está como muy cercana a algún sindicato. Sabemos que ponen ellos las reivindicaciones pero no vemos en sí el querer hacer algo» (*Entrevistada 1*).

En el sector del trabajo doméstico existen movimientos colectivos, muchos de corte asambleario, que pretenden dar una respuesta a las reivindicaciones laborales del sector. El Grupo Turín<sup>14</sup>, una plataforma creada en 2012 que trabaja por la dignificación del sector, junto con las asociaciones de todo el territorio nacional, asumen funciones parasindicales. Sin embargo, desde la perspectiva jurídico-formal, tienen un alcance muy limitado en nuestro ordenamiento, pues no tienen competencias ni funciones atribuidas para representar al sector en el modelo sindical español. No existe ninguna norma legal que conceda a representantes asamblearios la posibilidad de pactar acuerdos con eficacia como los que el Estatuto de los Trabajadores otorga para los pactos alcanzados por representaciones legales (Nieto Rojas 2019, 408).

Teniendo en cuenta lo dicho hasta ahora relativo a las reivindicaciones de los colectivos sociales, así como el resto de apartados, que presentan las características propias del sector, en el siguiente apartado se va a hablar de los principales problemas en las políticas públicas que regulan o dejan sin regulación diferentes aspectos del trabajo doméstico, junto con sugerencias para mejorar las condiciones de este trabajo en particular, y de los cuidados, en general.

---

<sup>14</sup> <http://congresoempleodehogarycuidados.es/grupo-turin-quienes-somos/>

## **2. Hacia dónde deberían dirigirse las políticas públicas: Sugerencias para la mejora de las condiciones del empleo de hogar y cuidados**

A pesar de que el Convenio 189 de la OIT buscaba garantizar condiciones laborales dignas para las trabajadoras y trabajadores domésticos, lo cierto es que en el contexto de la Unión Europea únicamente siete de los veintiocho Estados Miembros lo han ratificado<sup>15</sup>. Todavía no se ha logrado reconocer la importancia de que este trabajo cuente con unas condiciones mínimas de protección y derechos.

Cómo señala la OIT en su Informe IV previo a la redacción del Convenio (OIT 2010, 9) «la medida en que los empleados domésticos asumen los servicios de cuidado depende estrechamente de la política pública. Las políticas que consideran el cuidado de niños y los servicios familiares como un derecho, y permiten a los trabajadores coordinar sus responsabilidades económicas y familiares repercuten directamente en el equilibrio entre la vida laboral y la familiar, así como en las opciones de que disponen los trabajadores».

Un enfoque sería la adopción de mecanismos que contribuyen a organizar los horarios de trabajo y las licencias por motivos familiares. Otro enfoque consistiría en alentar el empleo a tiempo parcial, para permitir una mejor conciliación entre vida laboral y familiar. Sin embargo, está peor remunerado y no suele ser la mejor solución. Los servicios de cuidado de niños, subvencionado y sin alojamiento en el domicilio del empleador son otra buena opción para las familias, que la hacen depender menos de arreglos privados. Estas políticas, como señala la OIT «pueden contribuir a que se reconozca públicamente el valor que representa para toda la sociedad la crianza de los niños, reduciendo por consiguiente el costo que ello supone para los padres» (OIT 2010, 10).

En este apartado se va a hacer referencia a varios artículos e informes que tratan de mostrar y dentro de lo posible, dar respuesta a los principales problemas planteados en el empleo doméstico desde diversas perspectivas. También se incluirán las demandas principales de las Asociaciones de Trabajadoras Domésticas, que se expusieron en la entrevista realizada a Carolina García, presidenta de la Asociación de Trabajadoras del

---

<sup>15</sup> Ratificaciones disponibles en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460) última consulta: 08/10/2019

Hogar y Cuidados de Zaragoza, y algunos comentarios realizados por las dos empleadas del hogar entrevistadas en la sede de Oxfam Intermón Zaragoza.

Las recomendaciones se van a plantear en tres niveles de incidencia: en primer lugar el empleo del hogar propiamente dicho, en segundo lugar la situación específica de las empleadas del hogar migrantes, y en tercer lugar, el régimen de cuidados en general.

Comenzando por el primer nivel, el empleo del hogar, que como se ha visto en el marco legislativo cuenta con especialidades en la regulación que implican peores condiciones para los empleados. Una de estas especialidades es que cuentan con un Régimen Especial de Empleados del Hogar en la Seguridad Social, respecto a lo que se demanda desde las Asociaciones de Empleo doméstico lo siguiente:

«Lo principal es que se nos incluya en el Régimen General de la Seguridad Social. Estaba para enero de 2019, pero hicieron una enmienda para retrasar esos derechos» (*Entrevistada 3*)

Se refiere a la enmienda 6777 a los presupuestos generales del Estado, que consideró que aplicar a los empleados de hogar las reglas generales sobre liquidación de cuotas del Régimen General de la Seguridad Social generaría efectos negativos, por las nuevas obligaciones que supondría para los empleadores de hogar, que pasarían a ser considerados como cualquier otro empresario del Régimen General.

Cuando se habla de pasar el empleo de hogar del Régimen Especial al Régimen General es habitual señalar la dificultad que supondría para las familias pagar la cotización y el sueldo por convenio, además de considerar efectos contraproducentes como el aumento de la economía sumergida o la vuelta de las mujeres al hogar. Estos efectos se relacionan con, por un lado, la propia concepción que existe de los cuidados como trabajo desvalorizado que no tiene por qué pagarse bien y por otro, con la imposibilidad de los hogares de hacer frente a un gasto así (UN- INSTRAW y ACSUR- Las Segovias 2009, 15).

Una buena práctica que podría aplicarse para que los empleadores tuvieran menos dificultades en realizar el pago y los empleados disfrutaran de mayores cotizaciones es el sistema «cheque de empleo de servicio» francés puesto en circulación en 1993 y convertido en universal en 2005. El objetivo de este sistema es remunerar los servicios prestados en hogares particulares, simplificando el registro de los servicios realizados en

el hogar. El cheque permite el registro directo de las trabajadoras al sistema de seguridad social, facilitando los trámites, y da acceso a exoneraciones fiscales para los empleadores (Devetter 2013, 81).

Además de cotizar por bases más bajas que el resto de trabajadores, queda fuera de la cobertura del régimen especial el seguro por desempleo, «bajo sospechas de algún tipo de fraude encubierto en la relación de confianza que lo caracteriza» (Grau Pineda 2019, 81). En el RD 1620/2011 es un punto pendiente de valoración por parte de un grupo de expertos la creación de un mecanismo de protección por desempleo «adaptado a las peculiaridades de la actividad del servicio del hogar familiar que garantice los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera», grupo que aún no se ha constituido (Grau Pineda 2019, 81).

Otra cuestión que la legislación del empleo doméstico considera pendiente es la extinción del contrato de trabajo, dejando también en manos de un futuro grupo de expertos la valoración sobre la viabilidad de aplicar plenamente el régimen de extinción del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo el desistimiento, entendido como pérdida de confianza del empleador, entre las causas comunes de extinción del contrato. Desde la Red Estatal de Trabajadoras del Hogar y Cuidado, y como transmite Carolina García en la entrevista se busca el fin de los despidos sin causa determinada, «privilegio» compartido con los altos directivos:

«Los derechos deberían igualarse con los otros trabajadores. Si te despiden que sea por una causa, una justificación de despido. No decir de un día para otro: vete» (*Entrevistada 1*).

Aunque determinados hay expertos que consideran inviable la posibilidad de poner fin al despido por desistimiento, razonando que el desistimiento tiene su fundamento en el derecho a la intimidad familiar y personal; así como en la inviolabilidad del domicilio (Benavente Torres 2019, 263). Otros consideran que esta forma de extinción de la relación laboral está fundamentada en la aspiración de no gravar excesivamente al empleador y supone una desprotección del empleado, incrementando el desequilibrio entre las partes y la precariedad de este tipo de servicios, propugnando la necesidad de equiparación con las causas comunes de despido (García Testal 2019, 295).

Una vez que se produce el despido, la indemnización correspondiente es de 12 días por año de servicio con el límite de seis mensualidades, frente a los 20 días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades del resto de sectores. La recomendación en relación con este punto es el incremento de días de indemnización hasta alcanzar los 20 días del Estatuto de los Trabajadores.

Otro punto de gran relevancia es la protección social. En el informe de la OIT *Trabajo decente para trabajadores domésticos* (OIT 2010, 69) se establecen cinco categorías de protección: Seguridad y salud en el trabajo, indemnización de los trabajadores por accidentes laborales, atención médica general, pensión de jubilación y seguro de desempleo.

Respecto a dichas categorías, el informe realiza una clasificación por países según los apartados cubiertos por la legislación nacional. De los países analizados<sup>16</sup> sólo Portugal y la Federación de Rusia (que incluye explícitamente a los trabajadores domésticos en el sistema de seguridad social) cubren la protección en todas las categorías. España, como se ha visto anteriormente, deja sin protección la seguridad y salud en el trabajo (por la exclusión del empleo domésticos de la LPRL) y el seguro por desempleo.

En relación con la primera de las categorías excluidas en España, la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo, la OIT considera que aunque los riesgos pueden ser similares a los que corren cocineros o personas que prestan servicios de limpieza o cuidado en instituciones distintas del hogar, los trabajadores en el hogar son más vulnerables al no tener colaboradores que puedan prestarles consejo o asistencia en su trabajo. Además, rara vez se puede ejercer un control sobre la forma en qué realizan sus tareas, las herramientas que utilizan las horas, etc. Declarar que el empleador tiene obligación de proteger la vida y seguridad de los trabajadores domésticos no sirve de

---

<sup>16</sup> Señala el informe (OIT 2010): La investigación se llevó a cabo entre mayo y septiembre de 2008 y abarca las normas legislativas de los siguientes países: Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Austria, Bangladesh, Barbados, Bélgica, Bolivia, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Camboya, Canadá (se examinaron la legislación federal y las legislaciones provinciales de la Columbia Británica, Manitoba, Ontario y Quebec), República Checa, Chile, China, Colombia, República de Corea, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Dinamarca, Egipto, España, Estados Unidos (se examinaron la legislación federal y las legislaciones de los Estados de California, Florida, Oregón y Nueva York), Estonia, Etiopía, Filipinas, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Hong Kong (China), India, Indonesia, República Islámica del Irán, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Jordania, Kazajstán, Kenya, Letonia, Líbano, Malasia, Malí, México, República de Moldova, Mozambique, Namibia, Nicaragua, Níger, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Reino Unido, Rumania, Federación de Rusia, Senegal, Sri Lanka, Sudáfrica, Suiza, Tailandia, República Unida de Tanzania, Trinidad y Tobago, Túnez, Turquía, Uruguay, Vietnam, Yemen y Zimbabwe.

nada si no se establece un marco reglamentario que otorgue sentido a dicha obligación (OIT 2010, 73).

Ante las dificultades para la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos en el hogar en España, se plantean como posibles soluciones la aplicación de la normativa con ciertas excepciones que no fueran compatibles con la relación laboral o la creación de una regulación reglamentaria propia (Grau Pineda 2019, 79).

Nos relataron en la entrevista realizada a dos empleadas de hogar en Oxfam Intermón Zaragoza experiencias que muestran como se producen abusos por la falta de aplicación de la LPRL:

«Yo trabajé en un chalet que tenía ascensor, pero tenía prohibido usarlo. Iba con la fregona las cuatro plantas arriba y abajo. Las escaleras eran resbaladizas y me caí dos veces. Y porque me caí, me echaron. En otra casa no tenía derecho a usar agua caliente en invierno, el agua caliente era para los jefes. Tuve bronquitis pero no me dejaba ir al médico. Me caí en la calle y me recogió una ambulancia porque no podía respirar» (*Entrevistada 3*).

Una propuesta que se realiza desde la OIT es la creación de un sistema de visitas a los hogares para determinar los riesgos que puedan causar lesiones graves, subordinando la colocación de un trabajador doméstico a la eliminación de esos riesgos y a la obligación general de que los empleadores garanticen la seguridad en sus hogares (OIT 2010, 73).

También resulta un tema espinoso por la protección por maternidad de las trabajadoras domésticas, puesto que en muchos países, a pesar de los derechos legales y contractuales de una protección por maternidad, el embarazo conduce a menudo al despido de la trabajadora. De hecho, existen países que cuentan con leyes o reglamentos que autorizan el despido y/o la repatriación de las trabajadoras domésticas migrantes embarazadas (OIT 2010, 74).

En España resulta relevante la STSJ de Asturias 2232/2018 de 27 de septiembre (entre otras con pronunciamientos similares). En dicha sentencia se expone el caso de una empleada de hogar embarazada que recibe la comunicación de extinción de la relación laboral por desistimiento. Mientras que en el artículo 53.4 b) del Estatuto de los Trabajadores se declara la nulidad de la decisión extintiva de las trabajadoras

embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo, las empleadas de hogar no cuentan con regulación expresa de esta situación en el RD 1620/2011.

Cómo señala Rodríguez Copé (2019, 233) «Para las empleadas domésticas que han visto extinguida su relación laboral por desistimiento empresarial, el estado de gestación constituye únicamente, en principio, un presupuesto de la posibilidad misma de la lesión del art. 14 CE, pero no un indicio de vulneración que por sí solo desplace al demandado la obligación de probar la regularidad constitucional de su acto. En estos supuestos, no basta con que la trabajadora esté embarazada y demuestre tal dato objetivo, sino que, a partir de tal constatación, es preciso alegar circunstancias concretas en las que fundamentar la existencia de un presumible trato discriminatorio».

Volviendo a la STSJ de Asturias 2232/2018 de 27 de septiembre, la trabajadora del hogar y demandante solicita la declaración de nulidad de la decisión extintiva y la readmisión junto con una indemnización por el daño moral causado, o subsidiariamente, la declaración de improcedencia con condena a la readmisión en los mismos términos o la extinción de la relación con la indemnización correspondiente, junto con indemnización por daño moral. El Tribunal Superior de Justicia de Asturias dictaminó que el despido de una trabajadora del hogar embarazada resulta nulo ya que, en ausencia de regulación expresa para esta situación en el RD 1620/2011, se establece con carácter supletorio la aplicación de la normativa laboral común, el Estatuto de los trabajadores. Sin embargo, expone que al haber clara manifestación empresarial de extinguir la relación y por el carácter especial de esta, no se procede a la readmisión establecida para el despido nulo, sino que se abona la indemnización de 33 días de salario por año y una indemnización por daño moral.

Considera Rodríguez Copé (2019, 238) que «la postura mantenida en el caso analizado nos ha permitido comprobar con satisfacción como la labor interpretativa del juez es sensible a los derechos de conciliación de intereses familiares y laborales que van unidos a la dignidad de la persona y que, en este supuesto concreto, afectan a las trabajadoras-madres empleadas de hogar».

Una respuesta más cuestionable se da en la conciliación de intereses familiares y laborales de la empleada de hogar migrante. La renovación del permiso de residencia y trabajo exige como requisito *sine qua non* la existencia o persistencia de un contrato de trabajo (Rodríguez Copé 2019, 240). La STSJ (Sala de lo Contencioso-Administrativo)



de Madrid de 23 de enero de 2018 (rec. 854/2016) aborda el caso de una inmigrante empleada de hogar a la que se le deniega la autorización de residencia y trabajo ya que al ser madre recientemente no ha desarrollado la actividad laboral mínima de tres meses por año exigida en el Reglamento de Extranjería. Se evidencia en este caso la triple discriminación mujer, inmigrante y trabajadora<sup>17</sup>. La parte actora busca justificar que no se han podido cumplir las condiciones de renovación por el hecho de que tuvo que cesar en su puesto de trabajo de empleada de hogar para dar a luz en su país de origen y retrasó la vuelta por enfermedad del menor. A la vuelta regresó a su puesto de empleada de hogar durante dos periodos, considerando que la actividad laboral no cesó, sino que se suspendió.

Por su parte, el Juez del procedimiento considera que no hay prueba alguna que la relación laboral se hubiera suspendido y no extinguido por la maternidad, y que no se respetan los periodos de seis meses o tres meses de actividad laboral por año. Como señala Rodríguez Copé trabajo (2019, 244) el juez únicamente se limita a la atención de los preceptos legales aplicables de manera inflexible, rechazando la fórmula presentada por la recurrente de calcular el periodo de trabajo sobre el promedio de toda su vida laboral.

Para concluir con las medidas referentes al empleo del hogar propiamente dicho, resulta muy relevante nombrar a la inspección de trabajo como mecanismo para garantizar el cumplimiento efectivo de la legislación laboral y acceso a la justicia. El principal problema que dificulta la labor de inspección es la inviolabilidad del domicilio, cuyos límites son la autorización del ocupante de la casa o la existencia de una autorización judicial previa.

Una solución a este problema sería la aplicación de un juicio de ponderación basado en los principios de proporcionalidad y razonabilidad. Por ejemplo, podrían llevarse a cabo comprobaciones que no requieran traspasar el umbral del domicilio del empleador. También debería producirse una simplificación y agilización del procedimiento de obtención de la orden judicial, para que pueda realizarse un control efectivo y eficaz (Grau Pineda 2019, 78). Señala el documento de la OIT *La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico. Guía introductoria* (2016) que «un método operativo de inspección utilizado con frecuencia

---

<sup>17</sup> Vid supra pág. 13 y ss.

es la documentación y registro de los exámenes o entrevistas realizados a los empleadores, trabajadores y terceros en el exterior de la vivienda. Las técnicas de observación participativa, si bien resultan de utilidad para recopilar indicadores de las condiciones de trabajo, son limitadas ya que dependen del acceso al lugar donde se realiza el trabajo» (Oficina Internacional del Trabajo 2016, 37).

En términos más generales la OIT señala: «algunos países han desarrollado sofisticados sistemas informáticos que proporcionan una gran cantidad de información a los inspectores sobre los empleadores, trabajadores y lugares de trabajo y, en el mejor de los casos, los sistemas comparan diferentes indicadores de forma automática y sugieren a la inspección la medida adecuada a tomar», esto podría servir para cooperar con la justicia respecto a las presunciones legales y los indicios de posibles abusos (Oficina Internacional del Trabajo 2016, 38-39).

En el segundo de los niveles de incidencia se hace referencia a las empleadas migrantes, ya que como se ha mencionado en apartados previos, es habitual la participación de empleadas migrantes en el sector.

En el informe *Trabajo decente para trabajadores domésticos* (OIT 2010, 30) se señala la habitual contratación de trabajadores migrantes indocumentados, y a pesar de que las normas de la OIT se aplican generalmente a los trabajadores nacionales y a los extranjeros, este principio no siempre se refleja en las legislaciones nacionales. Los trabajadores domésticos pueden quedar excluidos del ámbito de protección laboral por su condición de migrantes.

En el informe de Oxfam Intermón *Al cuidado de la vida* (2019), en relación con las condiciones de irregularidad y de informalidad del sector se plantea la posibilidad de demostrar que si se está trabajando y se tienen medios de vida suficientes, se de acceso a la regularización de la situación migratoria sin necesidad de esperar tres años. «Porque lo contrario es tener a la gente 3 años en el limbo y robarles vida laboral. Esa gente espera de 3 a 5 años o más para poder regularizar y cotizar a la Seguridad Social. Hay empleadores de buena fe que nos han preguntado para dar de alta a las trabajadoras, pero es que no se puede, se tiene que esperar. Si hay gente contratante dispuesta a dar de alta, bien, primero por el dinero que se invertiría en las arcas de la Seguridad Social, y segundo, porque el no poder cotizar significa robarle años de vida laboral a las mujeres» indica una experta en la materia entrevistada por Oxfam (Oxfam Intermón 2019, 33).

Según datos del Instituto Nacional de Estadística un 73,66% de las personas extranjeras que vinieron a España para trabajar lo hicieron sin una oferta de empleo previa (INE, 2014)<sup>18</sup>, lo que implica que un importante número de personas tuvo que esperar varios años para poder regularizar su situación. Como señala Juliano Corregido (2012, 536) «para evitar la discriminación específica de las mujeres inmigrantes, se pueden propiciar cambios en la Ley de extranjería que faciliten la obtención de los papeles necesarios a partir del arraigo y no a partir del contrato laboral. Esto equilibraría las posibilidades de legalización de hombres y mujeres, evitaría muchas situaciones de ilegalidad e indefensión y haría innecesarias las soluciones fraudulentas en que se compran contratos laborales o se fraguan matrimonios» (Juliano Corregido 2012).

En las entrevistas también se muestra la habitualidad de comenzar trabajando sin contrato por la imposibilidad de conseguir documentación:

«He trabajado en negro hasta conseguir los papeles, y después también. Tardé dos años más de lo que esperaba en tener los papeles. Cuando me tocó sacar papeles me pusieron tantas pegas que al final me dijo que necesitaba que yo le pagara. He pagado por mis papeles un dinero extra, y bastante. Me dio 12 días de alta y luego me dio de baja. Me dijo: “como usted no va a pagar la Seguridad Social y yo tampoco, a la calle”» (*Entrevistada 3*).

Las medidas que se proponen en los encuentros realizados por UN- INSTRAW (Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitaciones de las Naciones Unidas para la Promoción de las Mujeres) bajo el título *Un lugar justo para el empleo del hogar y sus trabajadoras* (2009) son «la revisión de la normativa de extranjería desde una perspectiva de género y de cuidados», mediante «la facilitación de la regularización por arraigo laboral y social» reduciendo la renta mínima a empleadores; una cláusula específica para el arraigo de empleadas de hogar que puedan demostrar una relación laboral de tres meses y la posibilidad de arraigo por denuncia de condiciones laborales abusivas; así como la «agilización de los trámites para los visados de búsqueda de empleo»; la «revisión de los criterios de reagrupación» y «la protección ante la violencia y acoso» (UN- INSTRAW y ACSUR- Las Segovias 2009, 23).

---

<sup>18</sup> Disponible en

[https://www.ine.es/jaxi/tabla.do?type=pcaxis&path=/t22/e308/meto\\_05/modulo/base\\_2011/2014/10/&file=01011.px](https://www.ine.es/jaxi/tabla.do?type=pcaxis&path=/t22/e308/meto_05/modulo/base_2011/2014/10/&file=01011.px) Última consulta 08/10/2019

Desde la Asociación de Trabajadoras de hogar y Cuidados de Zaragoza se tiene una opinión en la misma línea:

«Tienes que estar aquí tres años para que te den el arraigo. En ese tiempo estás trabajando porque esa persona tiene que vivir y tiene que trabajar. Va a trabajar en negro, eso está clarísimo. Y la persona está trabajando y llegan los tres años y no te hacen el contrato. Quiere seguir en las mismas condiciones porque si no se le va a incrementar el pago de la seguridad social, y entonces no te quiere hacer contrato, y hay problemas. Hay personas que han estado cinco o seis años esperando a alguien que les hiciera un contrato» (*Entrevistada 1*).

El porcentaje de trabajadoras del hogar extranjeras se incrementa en el régimen de interna. Según las estadísticas de ATH-ELE, la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bizkaia, para el año 2018<sup>19</sup> hubo un 57,27% de consultas de trabajadoras extranjeras y un 24,83% de trabajadoras con doble nacionalidad. En cambio en relación a trabajadoras internas hay un 73,66% de extranjeras y un 23,87% de doble nacionalidad. De las trabajadoras no comunitarias internas un 34,09% estaba en situación administrativa irregular (ATH- ELE 2018).

Cuando las trabajadoras domésticas están internas, alojadas en el domicilio del empleador, existe una zona gris entre el trabajo y el hogar que puede impedir el correcto cumplimiento de la legislación sobre los horarios laborales, ya que estos trabajadores deben estar disponibles para trabajar durante largos periodos (OIT 2010, 52). El salario y el valor social del trabajo de interna es muy bajo, algunos empleadores consideran que contratar a una persona como trabajadora interna implica que esté disponible todas las horas. Y ello sin que el salario sea superior al de trabajadora externa (Gutiérrez Rodríguez 2007, 66).

Al respecto de trabajo de interna, señala Carolina García en la entrevista realizada:

«Quisiéramos que se aboliera el trabajo de interna. Es como en el tiempo de antes, en el que las personas estaban como esclavos y estaban al servicio 24 horas, y se sigue estando, porque estás 24 horas disponible. El hecho de que diga la ley que descansas diez horas por la noche no es real. Si la persona está muy enferma ocupa muchos cuidados y no duermes, la mayoría están con esos

---

<sup>19</sup> Disponibles en su página web: <http://ath-ele.com/eu/estadisticas/> Última consulta: 01/10/2019

problemas. El estrés, problemas de salud por no dormir las horas normales, tienen que descansar. Entonces, pensamos que ese trabajo tendría que hacerse entre dos personas, no puede estar sólo una persona cuidando todo el tiempo, o sea, día y noche» (*Entrevistada 3*).

Por otra parte, en el encuentro coordinado por UN-INSTRAW se señala la necesidad de desaparición del tiempo de presencia, excepto en situaciones muy concretas y bien reguladas, como en trabajos de cuidado nocturno (UN- INSTRAW y ACSUR- Las Segovias 2009, 25).

Un ejemplo de buena práctica respecto al trabajo de interna se da en la regulación francesa. Por un lado, el Convenio colectivo del sector prevé que los trabajadores que se dedican a velar a un enfermo en horario nocturno, sin administrar cuidados médicos pertenecen a una categoría de trabajadores independiente con un número de horas limitado e incompatible con otro trabajo a tiempo completo durante el día. Por otro lado, se introduce el concepto de tiempo libre, durante el cual se espera que el trabajador doméstico esté listo para intervenir cuando sea necesario. Estas horas se remuneran a razón de dos tercios de la tarifa normal. Los trabajadores a los que se les pide una presencia nocturna compatible con un empleo durante el día deben recibir una compensación de al menos una sexta parte del salario normal por las horas realmente trabajadas. Si tienen que intervenir varias veces cada noche se consideraran horas sobre llamada y se remuneran como dos tercios de la tarifa normal. Si la situación no es transitoria deberá revisarse el contrato de trabajo (OIT 2010, 53-54).

Por último, se procede a desarrollar el tercero de los niveles de incidencia, el régimen de cuidados en general, desde una perspectiva más teórica.

Resulta necesario reconocer que a pesar del importante avance que supone el Convenio 189 de la OIT, este no puede considerarse el objetivo final de la movilización, sino el comienzo. El Convenio no desmantela la ideología que define al trabajo doméstico como «trabajo especial» y evita definir alguno de los puntos clave. Además, muchas de las limitaciones que encuentran las empleadas de hogar provienen de la legislación sobre inmigración y no sobre la legislación laboral, por lo que es importante que las organizaciones analicen y critiquen estas leyes, que mantienen la vulneración de derechos laborales (Goñalons 2013, 739). Reflexionando en un marco más amplio de transformación social, habría que abordar una serie de retos como «el modelo de vida

hegemónico de la sociedad de consumo, el mercado de trabajo y las relaciones laborales, el ideal de autosuficiencia, la identificación que existe entre cuidados y mujeres, el papel del Estado, etc.» (UN- INSTRAW y ACSUR- Las Segovias 2009, 16)

Amaia Pérez Orozco (2010) considera que la forma de romper el círculo vicioso que conecta cuidados, desigualdad y exclusión es configurando «un derecho al cuidado que sea constitutivo del núcleo duro de la ciudadanía y de los procesos de desarrollo». Este derecho, que está por construir, implicaría: en primer lugar «el derecho a recibir los cuidados precisados en distintas circunstancias y momentos del ciclo vital», en segundo lugar «el derecho de elegir si se desea o no cuidar, combinando un derecho a cuidar en condiciones dignas con un derecho a no cuidar» y, en tercer lugar, «el derecho a condiciones laborales dignas en el sector de cuidados» (Pérez Orozco 2010, 19).

Los cuidados se han resuelto en cada hogar según el acceso de cada persona a distintos recursos; la posibilidad de recibir cuidados podría considerarse un índice y vector de desigualdad social. Cuando los cuidados no se valoran ni social ni económicamente, los realizan aquellas personas que tienen menor capacidad de elección o decisión (falta de alternativas, de recursos, de poder de negociación, etc.) (Pérez Orozco 2009, 7-8).

Al hablar de derecho al cuidado se plantea desde la doble faceta de ciudadano que precisa cuidados y que cuida, de esta forma los procesos de desarrollo se articulan en una doble dimensión: la recepción y la provisión de cuidados (Pérez Orozco 2009, 10). El Estado juega un rol sustitutorio de las familias en las políticas de cuidados, para evitar o paliar situaciones de exclusión social; sin embargo, si los cuidados fueran reconocidos como parte de los derechos de la ciudadanía sería un derecho universal, incompatible con políticas de focalización. Señala Pérez Orozco como en los estados de bienestar de más largo recorrido se han completado los tres pilares clásicos (salud, educación y protección social) con un cuarto pilar que reconoce el derecho a recibir atención en situaciones de dependencia (Pérez Orozco 2010, 20).

Este derecho se articularía con medidas respecto al tiempo para cuidar (prestaciones que liberen de tiempo de empleo para dedicarlo a los cuidados no remunerados, como sería el permiso de maternidad y paternidad), dinero para cuidar (como forma de valorar el trabajo realizado en los hogares y proporcionar cierta independencia económica) y servicios de cuidado (como forma alternativa de cuidados, ya sea en el hogar o en espacios institucionalizados) (Pérez Orozco 2010, 20-21).

El derecho al cuidado encuentra dificultades para ejercerse a través de la promoción de servicios mercantiles con ánimo de lucro, ya que resulta complejo aumentar la productividad al ser un sector intensivo en trabajo en el que adquieren una importancia central las relaciones humanas y las dimensiones afectivas. La forma en que se ha contrarrestado esta contradicción entre cuidado y rentabilidad empresarial ha sido mediante el empeoramiento de las condiciones laborales, por lo que parece necesario que el acceso a los cuidados se dé en esferas de actividad económica distintas a las empresas, como forma de garantizar un acceso igualitario a los cuidados necesarios sin menoscabar derechos laborales (Pérez Orozco 2010, 24).

Y es que, como señala Carolina García en la entrevista realizada:

«El cuidado es importante. El Estado debe reconocer que cuidar a sus ciudadanos es importante. Es que si no, no existiría nada, sin el cuidado. Y eso es no reconocer que todo se mueve en base a eso» (*Entrevistada 3*).

«Las empleadas de hogar han reivindicado que se reconozca: “sin nosotras, no se mueve el mundo” Podemos ampliar esta idea al conjunto de los cuidados: sin los cuidados no se mueve el mundo» (Pérez Orozco 2018, 76).

## **V. Algunas conclusiones y recomendaciones**

A lo largo de las páginas preliminares se ha buscado conocer la situación del trabajo doméstico y de cuidados en España, así como proponer medidas que impliquen una reducción de la vulnerabilidad de las personas empleadas en el sector, por lo que a continuación se procede a exponer las conclusiones del presente Trabajo de Fin de Máster.

1. Las tareas de cuidados han sido tradicionalmente consideradas menos relevantes que aquellas ocupaciones desarrolladas fuera del ámbito reproductivo. Cuando se produce la expansión de la fuerza de trabajo femenina al ámbito productivo, la población masculina no expande su fuerza de trabajo al ámbito del hogar en la misma medida, y se produce un fenómeno de externalización de las tareas del hogar. Con esta externalización se produce un traspaso de la feminidad tradicional a mujeres inmigrantes y a mujeres de clase trabajadora, quienes sostienen las nuevas formas de vida de la mano de obra profesional.

Desde el ámbito público, las políticas «familiaristas» de bienestar implican que sean las familias quienes se encarguen principalmente de asumir las tareas de cuidado, por lo que las

políticas sociales de cuidado generalmente son débiles y residuales, con escaso desarrollo de los servicios públicos en materia de cuidados.

2. La globalización está generando una transferencia de la carga reproductiva a los habitantes de países menos desarrollados, generando un aumento de la desigualdad y unas «cadenas globales de cuidados». Las mujeres inmigrantes acceden a estos puestos de trabajo por las reducidas posibilidades que tienen fuera del mismo, especialmente en situaciones de irregularidad administrativa. La segregación de actividades por clase y sexo sitúa a las mujeres migrantes en el centro de una triple discriminación por género, raza y clase social. La discriminación que sufren se debe a varios factores que interactúan entre sí y deben valorarse desde una perspectiva de «interseccionalidad», ya que se producen dinámicas que combinan discriminación por raza y por sexo. Además, el tipo de trabajo desempeñado se encuentra en un sector caracterizado por la invisibilidad y la explotación, con un espacio de trabajo que dificulta la negociación colectiva y el asociacionismo.

3. El marco legislativo del empleo doméstico parte de que en España hasta 1985 (con un breve paréntesis en 1931) no se consideró al empleo doméstico como perteneciente al derecho laboral, es decir, no se consideraba realmente un trabajo. Así, a pesar de los avances producidos hasta la actualidad, su regulación sigue teniendo un carácter «especial», que en la práctica implica peores condiciones de trabajo que el resto de sectores. En el ámbito internacional, la OIT aprobó en 2011 el Convenio 189 y la Recomendación sobre el Trabajo decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos, que implica una mejora de las condiciones y que aún no ha sido ratificado por España, a pesar de las reclamaciones de las Asociaciones de Trabajadoras del Hogar y Cuidados.

Pero no sólo la legislación muestra la reducida valoración social del empleo doméstico, el incumplimiento de la normativa existente es habitual y en ocasiones el trabajo doméstico en régimen de interna se acerca a condiciones de esclavitud. La legislación de extranjería y la falta de control por parte de la autoridad laboral hacen de este sector un nicho para el empleo irregular y la explotación.

4. Las sugerencias que se realizan para avanzar hacia una mejora de las condiciones del empleo doméstico parten de las condiciones del trabajo doméstico, diferentes al régimen general de trabajadores. Se muestra esencial la inclusión del empleo doméstico en el perímetro de la Ley de Protección de Riesgos Laborales, puesto que no es un sector exento de riesgos que deban valorarse correctamente, y la inclusión del derecho a una prestación por desempleo.



También resulta esencial que se facilite la inspección laboral en los hogares, ya que el control de que se cumple con los derechos laborales es esencial en cualquier tipo de trabajo. Un problema que surge con la inspección laboral es la colisión con el derecho a la inviolabilidad del domicilio, recogido en la constitución.

Al ser un sector con un número elevado de población migrante, resulta necesaria una revisión de la legislación de extranjería que evite tres años de trabajo irregular en un sector caracterizado por su opacidad y falta de inspección. Se muestra esencial aplicar una perspectiva de género y cuidados que facilite la regularización por arraigo laboral y social, reduciendo plazos y posibilitando el arraigo por denuncia de condiciones laborales abusivas. Muchas de las empleadas extranjeras se dedican a trabajar como empleada del hogar interna, en este tipo de trabajo se postula su erradicación. Debe plantearse una regulación de los cuidados que evite que una única persona se encargue de realizar todas las tareas del hogar de forma continua, por los problemas de salud que pueden generar en dicha empleada.

Se trata de lograr que las trabajadoras del hogar y cuidados tengan reconocidos derechos laborales al igual que el resto de trabajadores, y que estos derechos sean reconocidos por el resto de la sociedad, para que no se produzca el fenómeno que se viene produciendo: a pesar de que la ley reconoce ciertos derechos, los empleadores no los aplican en la contratación. Por ello se recomienda crear campañas por un lado, que promuevan una contratación ética y responsable de empleadas de hogar, y por otro, campañas de información y asesoría legal para que las trabajadoras conozcan sus derechos.

A pesar de que lo ideal sería replantearse en conjunto las políticas públicas de cuidados, de conciliación de la vida personal y familiar y la vida laboral, y las políticas que regulan el empleo doméstico, esto queda fuera del ámbito de este trabajo y se plantea como futura línea de investigación.

Para finalizar, se recomienda plantear desde el ámbito público la configuración de un derecho al cuidado, que asegure, por un lado, la recepción de los cuidados necesarios y por otro, la elección entre si se desea cuidar o no; que no implique una asignación de los mismos a quienes menor capacidad de elección tienen, por las condiciones de discriminación y desigualdad en las que viven. De esta forma se lograría romper el círculo vicioso que conecta los cuidados con la desigualdad. Los cuidados son

esenciales para la existencia de la vida, todas las personas a lo largo de su vida cuidan o son cuidadas. Se trata de avanzar hasta lograr una configuración de un régimen de cuidados sostenible y justo.

## VI. Bibliografía

### Autores

Aguilar Idáñez, María José. ««Las otras» cuidadoras: mujeres inmigrantes en el servicio doméstico y trasvases generizados en el ámbito territorial del bienestar.» *Alternativas*, 2010: 201-220.

Añón, M<sup>a</sup> José, y Pablo Miravet. «Paradojas del familiarismo en el Estado del bienestar: mujeres y renta básica.» *Cuadernos de Relaciones Laborales* 23, n<sup>o</sup> 2 (2005): 101-121.

Barrère Unzueta, Maggy. «La interseccionalidad como desafío al mainstreaming de género en las políticas públicas.» *Revista Vasca de Administración Pública*, n<sup>o</sup> 87-88 (2010): 225-252.

Becker, Gary S. *A treatise on the family*. Cambridge: Harvard University Press, 1981.

Bello, Barbara Giovanna, y Letizia Mancini. «Talking about interseccionality. Interview with Kimberlé Crenshaw.» *Sociologia del diritto*, n<sup>o</sup> 2 (2016): 11-21.

Benavente Torres, M<sup>a</sup> Inmaculada. «Un aspecto jurídico especialmente problemático: La extinción de la relación laboral.» *Lex Social*, 2019: 250-274.

Benhabib, Seyla. «The Generalized and the Concrete Other. The Kohlberg-Gilligan Controversy and the Moral Theory.» En *Situating the Self: Gender, Community and Postmodernism in Contemporary Ethics*, de Seyla Benhabib, 148-177. New York: Routledge, 1992.

Blasco Martín, Elena. «Contribución especial: Pequeño cuestionario para la acción sindical en el sector del trabajo doméstico.» *Lex Social* 9, n<sup>o</sup> 2 (2019): 411-419.

Brewer, L. «Gender socialization and the cultural construction of elder caregivers.» *Journal of Aging Studies*, n<sup>o</sup> 15 (2001): 217-235.

Colectivo IOÉ. *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001.

Crenshaw, Kimberle. «Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics.» *University of Chicago Legal Forum*, 1989: 139-167.

Díaz Gorfinkiel, Magdalena. «El mercado de trabajo de los cuidados y la creación de las cadenas globales de cuidado: ¿cómo concilian las cuidadoras?» *Cuaderno de Relaciones Laborales* 26, n<sup>o</sup> 2 (2008): 71-89.

Díaz Gorfinkiel, Magdalena. «La reconfiguración del empleo doméstico en España: impacto de los cambios legislativos en el funcionamiento del sector.» *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2016: 97-112.

Díaz Gorfinkiel, Magdalena, y Celia Fernández López. *Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2016.

Durán Heras, María Ángeles. *El trabajo no remunerado en la economía global*. Bilbao: Fundación BBVA, 2012.

Ellis, Kathryn. «Dependency, justice and ethic of care.» En *The ethics of Welfare*, de Hartley (ed.) Dean, 29-48. Bristol: The Policy Press, 2004.

Farris, S. R., y S. Marchetti. «From the Commodification to the Corporatization of Care: European Perspectives and Debates.» *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 24, nº 2 (2017): 109-131.

Fascioli, Ana. «Ética del cuidado y ética de la justicia en la teoría moral de Carol Gilligan.» *Actio*, nº 12 (diciembre 2010): 41- 57.

Federici, Silvia. «La reestructuración del trabajo doméstico y reproductivo en EEUU durante los años setenta (1980).» En *Revolución en punto cero: Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*, de Silvia Federici, 71-90. Madrid: Traficantes de sueños, 2013.

Fernandes, Ana Sofia. *A purple economy: The case for placing the economics of care at the heart of sustainable development*. The New Economics Foundation, 2017.

Finch, J. *Family Obligations and Social Change*. Cambridge: Polity Press & B. Blackwell, 1989.

Friedan, Betty. *La mística de la feminidad*. Madrid: Ediciones Cátedra, 1963.

García Sainz, C (ed.), M. Lourdes Santos Pérez, y Nelcy Y Valencia Olivero. *Inmigrantes en el servicio doméstico. Determinantes sociales, jurídicos e institucionales en la reorganización del sector doméstico*. Madrid: Talasa Ediciones, 2011.

García Testal, Elena. «La extinción del contrato de trabajo de los trabajadores domésticos en España: Un régimen jurídico injustificadamente diferenciado.» *Lex Social*, 2019: 275-298.

- García, Carolina (presidenta de la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Zaragoza), entrevista de Celia Mancebo Sicilia. *Entrevista a la presidenta de la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Zaragoza* (24 de septiembre de 2019).
- Gilligan, Carol. *In a different voice. Psychological theory and woman's development*. Cambridge: Harvard University Press, 1982.
- Goñalons, Pilar. «Trabajo Decente para las trabajadoras domésticas. La movilización transnacional de las empleadas del hogar.» *Anuario del Conflicto Social*, nº 3 (2013): 725-742.
- Gracia Ibáñez, Jorge. *El maltrato familiar hacia las personas mayores: Un análisis sociojurídico*. Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza, 2012.
- Grau Pineda, Carmen. «De sirvientas a trabajadoras: La necesaria ratificación del convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.» *Lex Social* 9, nº 2 (2019): 47-90.
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación. «The "Hidden Side" of the New Economy.» *Frontiers* 28, nº 3 (2007): 60-83.
- Hochschild, Arlie. «Global Care Chains and Emotional Surplus Value.» En *On the Edge: Living with Global Capitalism*, de W Hutton y A Giddens, 130-146. London: Jonathan Cape, 2000.
- Juliano Corregido, Dolores. «Género y trayectorias migratorias en época de crisis.» *Papers: Revista de Sociología* 97, nº 3 (2012): 523-540.
- Lebrusán Murillo, Irene. «Servicio doméstico y actividad de cuidados en el hogar: La encrucijada desde lo privado y lo público.» *Lex Social. Revista de los Derechos Sociales* 9, nº 2 (2019): 25-46.
- Lenzi, Olga. «Los retos de la inspección de trabajo en el sector doméstico en España.» *Revista Boliviana de Derecho*, nº 26 (2018): 378-403.
- Marçal, Katrine. *¿Quién le hacía la cena a Adam Smith? Una historia de las mujeres y la economía*. Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial, 2016.
- Martínez Buján, Raquel. «La reorganización de los cuidados familiares en un contexto de migración internacional.» *Cuadernos de Relaciones Laborales* 29, nº 1 (2011): 93-123.
- Medina Vincent, María. «La ética del cuidado y Carol Gilligan: una crítica a la teoría del desarrollo moral de Kohlberg para la definición de un nivel moral postconvencional contextualista.» *Daimon. Revista Internacional de Filosofía*, 2016: 83-98.

Mestre i Mestre, R. «Por qué las inmigrantes no trabajan: Breve crítica feminista al derecho de extranjería.» *Jueces para la Democracia*, 1999: 22-32.

Mestre i Mestre, Ruth. «Dea ex machina.» En *Mujeres migrantes, viajeras incansables, Monográfico sobre género e inmigración*, de Harresiak Apurtuz, 41- 53. Bilbao: Harresiak Apurtuz, 2006.

Moré, Paloma. «La vuelta de las "internas": Crisis y condiciones laborales en el empleo de hogar y el trabajo de cuidados.» *Sociología del Trabajo*, 2013: 30-48.

Moreno, Francisco Javier, y María Bruquetas. *Inmigración y Estado de bienestar en España*. Barcelona: Obra Social "la Caixa", 2011.

Nieto Rojas, Patricia. «Trabajo doméstico y derechos colectivos. Algunas reflexiones al hilo del RD 1620/2011 y del Convenio 189 OIT.» *Lex Social* 9, nº 2 (2019): 397-410.

Parella Rubio, Sònia. «El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad.» *Papers*, 2000: 275-289.

Pérez Orozco, Amaia. *Cadenas Globales de cuidado: ¿Qué derechos para un régimen global de cuidados justo?* Santo Domingo- República Dominicana: UN-INSTRRAW, 2010.

—. *Cadenas Globales de cuidado: ¿Qué derechos para un régimen global de cuidados justo?* Santo Domingo- República Dominicana: UN-INSTRRAW, 2010.

Pérez Orozco, Amaia. «Informe de Experta del Eje Derecho al Cuidado.» En *Tribunal Popular por el Derecho a las Vidas Sostenibles*, de Mugarik Gabe, 29-79. Bilbao, 2018.

Pérez Orozco, Amaia. «Miradas globales a la organización social de los cuidados en tiempos de crisis II: ¿Qué retos políticos debemos afrontar?» *UN- INSTRRAW Serie Género, Migración y Desarrollo*, 2009: 1-17.

Pérez Orozco, Amaia, Denise Paiewonsky, y Mar García Domínguez. *Cruzando fronteras II: Migración y desarrollo desde una perspectiva de género*. Santo Domingo, República Dominicana: UN- INSTRRAW, 2008.

Picontó Novales, Teresa. «Las políticas de la familia en Europa.» *Carta de Derecho de familia* (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar), 2005: 7-37.

Rodríguez Copé, M<sup>a</sup> Luisa. «Conciliación y trabajo doméstico: Un reto para las políticas socio-laborales del siglo XXI. El decisivo papel de los tribunales de justicia.» *Lex Social* 9, nº 2 (2019): 212-249.

Sanz Sáez, Concepción. «Derechos colectivos y empleadas del hogar: reformas jurídicas inaplazables para un trabajo decente del trabajo doméstico en España.» *CCOO*. 6 de marzo de 2019. <https://www.ccoo.es/99d7ae8ee035fef57c16d423f2cb62eb000001.pdf> (último acceso: 14 de septiembre de 2019).

Sassen, Saskia. *La movilidad del trabajo y del capital: un estudio sobre la corriente internacional de la inversión y del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993.

Smith, Patricia. «Four Themes in Feminist Legal Theory: Difference, Dominance, Domesticity and Denial.» En *The Blackwell Guide to the Philosophy of Law and Legal Theory*, de Martin P. Golding y William A. (ed) Edmundson, 90-104. Oxford: Blackwell Publishing, 2005.

Walia, Harsha. «Colonialism, Capitalism, and the Making of the Apartheid System of Migration in Canada.» *Z Net. The Spirit of Resistances Lives*, marzo 2006.

Young, Iris Marion. *Justice and the politics of difference*. New Jersey: Princeton University Press, 1990.

## Documentación e informes

ATH- ELE. «Estadísticas 2018.» 2018.

ATH-ELE. *ATH- ELE*. <http://ath-ele.com/es/quienes-somos/> (último acceso: 7 de octubre de 2019).

—. *ATH- ELE*. 15 de abril de 2019. <http://ath-ele.com/es/red-estatal/> (último acceso: 7 de octubre de 2019).

Eurostat. «Eurostat.» *Social protection in 2016 Share of EU GDP spent on social protection slightly down*. 12 de diciembre de 2018. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9443901/3-12122018-BP-EN.pdf/b6764f92-e03e-4535-b904-1fdf2c2d4568> (último acceso: 08 de octubre de 2019).

Instituto de Estudios Económicos. *Instituto de Estudios Económicos*. 11 de abril de 2019. <https://www.ieemadrid.es/2019/04/12/espana-a-la-cola-de-la-ue-28-en-gasto-social-destinado-a-familia-e-hijos/> (último acceso: 08 de octubre de 2019).

Instituto Nacional de Estadística. *Encuesta de Población Activa*. 22 de 02 de 2019. <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=811&capsel=813> (último acceso: 27 de 09 de 2019).

International Labour Office. *Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection*. Geneva: ILO, 2013.

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. *Mujeres en el mercado de trabajo, mujeres pensionistas y mujeres migrantes en el siglo XXI*. Madrid: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019.

Oficina Internacional del Trabajo. *La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico. Guía introductoria*. Ginebra: OIT, 2016.

OIT. «Trabajo decente para los trabajadores domésticos.» *Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2010. 1-152.

Oxfam Intermón. *Al cuidado de la vida: Relatos de mujeres nicaragüenses en el sector del trabajo de hogar y de cuidados de Bizkaia y Guipuzkoa*. Bilbao: Oxfam Intermón, 2019.

Plataforma de Justicia Fiscal desde las mujeres. <http://www.muieresyjusticiafiscal.org>. 07 de marzo de 2019. <http://www.muieresyjusticiafiscal.org/noticiasplataforma/item/184-ley-de-corresponsabilidad-en-el-trabajo-del-cuidado-no-remunerado-para-la-igualdad-de-oportunidades> (último acceso: 5 de octubre de 2019).

Redacción Tribuna Feminista. «¿RETHOC? Es el acrónimo de la Red Estatal de Trabajadoras del Hogar y Cuidados.» *el plural*, 1 de abril de 2019.

SEDOAC. *Servicio Doméstico Activo*. 11 de febrero de 2013. <http://serviciodomesticoactivo.blogspot.com/> (último acceso: 7 de octubre de 2019).

UN- INSTRAW y ACSUR- Las Segovias. *Un lugar justo para el empleo del hogar y sus trabajadoras*. Diálogo entre los participantes en el seminario "La reforma del Régimen Especial de Empleo del Hogar: cruces con la inmigración y un debate de fondo ¿cómo reorganizamos los cuidados?", Madrid: AECID - Ayuntamiento de Madrid, 2009.

## **Legislación y jurisprudencia**

Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia



Ley de Contratos de Trabajo de 21 de noviembre de 1931

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social

Real Decreto 1424/1985, de 1 de Agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

Real Decreto Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social

Sentencia del Tribunal Constitucional 26/1984, de 24 de febrero

STSJ de Asturias 2232/2018 de 27 de septiembre

STSJ de Madrid de 23 de enero de 2018 (rec. 854/2016)