

30

MARZO

DÍA

Internacional  
de las

Trabajadoras  
del hogar

MARZO 2020

# Boletín Igualdad en la Empresa



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO  
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Instituto de la MUJER

Igualdad en la Empresa



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo  
El FSE invierte en tu futuro

# ÍNDICE

## BIE nº 59, 30 de marzo, Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar

<b>Sumario</b>	<b>3</b>
<b>Empleo doméstico: un trabajo ingente y necesario fuera del radar social y económico. Artículo de Beatriz Gimeno Reinoso, Directora del Instituto de la Mujer</b>	<b>4</b>
<b>El trabajo doméstico</b>	<b>6</b>
<b>Trabajadoras del hogar en España</b>	<b>8</b>
<b>Importancia social y económica del trabajo doméstico</b>	<b>12</b>
<b>¿Quién cuida a las que cuidan? Artículo de Servicio Doméstico Activo (SEDOAC)</b>	<b>14</b>
<b>Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la OIT</b>	<b>16</b>
<b>Anexo: Referencia normativa y jurisprudencial</b>	<b>18</b>

TÍTULO: Boletín Igualdad en la Empresa (BIE)

NIPO: 047-19-020-1

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado  
<http://cpage.mpr.gob.es>




OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. En su condición de organismo público, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza. Concretamente, en la presente publicación, el Instituto de la Mujer pretende contribuir a la consecución de los objetivos 5. Igualdad de Género y 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

---

## SUMARIO

Desde 1988, el **30 de marzo** se conmemora el **Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar** para dar visibilidad, ante las empresas, los poderes públicos y la sociedad en su conjunto, a un importante sector del mercado laboral, altamente feminizado, que desarrolla una actividad básica para el resto de sectores productivos, pero al que no se le reconocen los mismos derechos laborales y de protección social que a la mayoría de las personas trabajadoras.

Este Boletín ofrece una aproximación a la situación socio laboral y el contexto normativo del trabajo doméstico en España y quiere contribuir a su reconocimiento como profesionales de un trabajo duro e imprescindible, que hace posible el bienestar de muchas familias, el desarrollo profesional de hombres y mujeres, y el sostenimiento del modelo económico y productivo que conocemos.



Boletín “Igualdad en la Empresa” (BIE) es una publicación periódica del Instituto de la Mujer, dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, del Ministerio de Igualdad.

Para su suscripción [aquí](#)



## EMPLEO DOMÉSTICO: UN TRABAJO INGENTE Y NECESARIO FUERA DEL RADAR SOCIAL Y ECONÓMICO

**Artículo de Beatriz Gimeno Reinoso, Directora del Instituto de la Mujer**



Hablar del empleo doméstico es hablar fundamentalmente de empleo femenino precario, infravalorado y carente de la misma protección sociolaboral que otros trabajos por cuenta ajena. A pesar de que sin él, el resto de la actividad del mercado laboral se desarrollaría con mucha menos facilidad y efectividad. Estas trabajadoras cuidan de nuestros hogares, de nuestros menores y de nuestros mayores. La habitual expresión “*este trabajo no está pagado*”, adquiere en el caso del empleo doméstico y de cuidados de dependientes un sentido literal. No solo porque los sueldos muchas veces están por debajo del salario mínimo, sino porque su desempeño requiere actitudes de atención y afecto que van más allá de lo que corresponde a una prestación remunerada.

En España, al menos, unas 600.000 personas pertenecen a este sector, el 86,4 % de ellas son mujeres, y prácticamente una tercera parte no están dadas de alta en la seguridad social. De las que si lo están, algo más del 50 % son extranjeras. Probablemente, de las que no cotizan, el porcentaje de extranjeras sea aún mayor, y vivan en condiciones más vulnerables si están en situación irregular; muchas, además, han tenido que dejar a sus propios hijos e hijas en sus países de origen al cuidado de terceras personas, generalmente otras mujeres de la familia.

Hasta no hace tanto no se consideraba a las empleadas domésticas parte plenamente integrada en el mercado laboral, de hecho, son objeto de una diferente regulación, con peores derechos y prestaciones, como por ejemplo el acceso al desempleo, las garantías frente al despido, la cobertura de la situación de incapacidad laboral, el cumplimiento de horarios y tiempos de libranza o la remuneración de horas extraordinarias. Todo ello dependiendo más de la buena voluntad de las familias contratantes que de un sistema de derechos. Aun así, para muchas de ellas las condiciones de trabajo siguen presentando características

---

casi medievales, y quedan fuera de la acción general de la Inspección de Trabajo, especialmente las que trabajan en régimen de internas, cuyas necesidades vitales y derechos básicos dependen de las personas empleadoras. Dos de los conflictos más graves que afrontan estas trabajadoras, y que son parte de las principales reivindicaciones de las asociaciones del colectivo, son la falta de reconocimiento de enfermedades profesionales y la desprotección frente a comportamientos de acoso sexual.

Estas condiciones laborales no son ajenas a la feminización del sector. Una actividad vinculada a los tradicionales roles de género que suele implicar carencia de reconocimiento público, a pesar de que la contratación de servicio doméstico está asociada a la positiva evolución de la incorporación de otras mujeres al mundo laboral y de ser una vía de conciliación entre la vida profesional y familiar para las clases más acomodadas. Por esta razón, y con motivo de la celebración del 30 de marzo, Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar, en el Instituto de la Mujer hemos querido elaborar este número monográfico del Boletín de Igualdad en la Empresa, para llamar la atención sobre uno de los colectivos laborales más precarios y desatendidos y permitir una reflexión y un mayor conocimiento tanto del valor de su función como de sus condiciones de vida y trabajo.

Este mayor conocimiento debe derivar en un incremento del respeto general hacia la figura de la trabajadora doméstica, en sacarlas de la invisibilidad y en que se tenga en cuenta su aportación al Producto Interior Bruto (PIB), al sostenimiento del progreso social y económico, así como al bienestar individual y colectivo. Junto con el trabajo doméstico no remunerado realizado por las propias familias, también en su mayor parte por las mujeres, su incidencia en la riqueza nacional permanece opaca, a pesar de que los estudios ya reflejan que tenerlo en cuenta incrementaría el PIB en torno a un 30 %.

El actual Gobierno ha adquirido el compromiso de suscribir el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre trabajadoras y trabajadores domésticos, aprobado en 2011, así como integrarlas plenamente en el Régimen General de la Seguridad Social, lo que mejorará su cobertura.

Por otro lado, de la misma manera que se ha financiado al movimiento asociativo de mujeres en general, queremos favorecer que las asociaciones de trabajadoras de este colectivo puedan acceder a las convocatorias de subvenciones que publica cada año este organismo, de forma que se respalde su actividad en defensa de sus derechos y de apoyo a aquellas empleadas domésticas más desasistidas. La diversidad y especificidad de circunstancias de estas trabajadoras, la dificultad de una negociación colectiva y su dispersión en los hogares, que son sus centros de trabajo, convierte en realmente importante la labor representativa de estas

organizaciones, con las que queremos trabajar codo con codo. Nuestro objetivo abarca también reforzar las acciones de información y sensibilización sobre la importancia de los trabajos feminizados de cuidados, formales e informales. Porque las mujeres no solo necesitamos acceder a los puestos de responsabilidad y decisión y reducir la brecha en los sectores profesionales masculinizados, más prestigiosos y mejor remunerados, sino que también hay que incorporar hombres a los sectores feminizados y mejorar las condiciones laborales de todo un conjunto de mujeres que se encuentran en la base de la pirámide laboral. Porque sin esa base, todo el engranaje de nuestra vida productiva se tambalearía. No podremos hablar de igualdad de oportunidades real de las mujeres en el mercado laboral mientras el sector de las empleadas domésticas viva en la precariedad y la desprotección. Cuidemos a las cuidadoras.



## EL TRABAJO DOMÉSTICO

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el trabajo doméstico como el **“trabajo realizado para o dentro de un hogar o varios hogares”**. El [Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar](#) (RDHF) “considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar” y establece que el objeto de dicha relación laboral especial son los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, que puede revestir las diversas modalidades de las tareas domésticas: la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o algunas de sus partes, el cuidado o atención de miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar y otros que se desarrollen como parte del conjunto de tareas domésticas, tales como guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.

Señala la OIT, en su último informe sobre [Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2020](#) , que el principal problema del mercado de trabajo es el empleo de mala calidad, que obliga, a millones de personas, a aceptar condiciones de trabajo deficientes que se traduce en trabajos informales, mal remunerados y con escasa, o ninguna, protección social o derechos laborales.

---

La generalización de la precariedad laboral afecta especialmente a las mujeres, cuya participación viene marcada por mayores dificultades de acceso al empleo (la tasa de participación es del 47% frente al 74% de los hombres<sup>1</sup>), por una mayor temporalidad en las contrataciones y por una segregación ocupacional, derivada de los estereotipos de género que limitan su presencia a determinadas áreas de actividad, generalmente menos valoradas económica y socialmente, y a determinados puestos, relacionados con su rol tradicional de cuidadoras.

Este panorama del empleo femenino se repite en España donde la brecha en la tasa de ocupación es, todavía, del 11,7% como pone de manifiesto el informe [Mujeres en el mercado de trabajo, mujeres pensionistas y mujeres migrantes en el siglo XXI](#)<sup>2</sup>. Así, a pesar del importante incremento de la presencia de mujeres en el empleo asalariado, éste está definido por las siguientes características:

- ⇒ mayor **temporalidad en la contratación**: el 27,8% de las trabajadoras tiene un contrato temporal<sup>3</sup>, lo que supone casi dos puntos más que los hombres.
- ⇒ mayor **contratación a tiempo parcial**: la tasa de trabajo a tiempo parcial triplica la masculina. De acuerdo con los datos del citado Informe<sup>4</sup>, de cada 4 personas que trabajan a tiempo parcial 3 son mujeres que, a pesar de preferir una jornada completa, se ven abocadas a aceptar un trabajo a tiempo parcial a causa de las responsabilidades familiares y de cuidado que continúan recayendo en ellas de manera primordial.
- ⇒ **segregación ocupacional**: la mayoría de la fuerza laboral femenina se concentra en ocupaciones y sectores de actividad menos valorados, social y económicamente, relacionados con los cuidados, la educación, sanidad, servicios a la ciudadanía, etc., y tienen mayores dificultades para acceder a puestos de toma de decisiones, todo ello en razón a los roles y estereotipos de género que tradicionalmente se atribuyen a las mujeres.
- ⇒ **falta de corresponsabilidad y dificultades de conciliación**: las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades

---

<sup>1</sup> [Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2020](#)

<sup>2</sup> [Mujeres en el mercado de trabajo, mujeres pensionista y mujeres migrantes en el siglo XXI](#). Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. 2019

<sup>3</sup> Fuente: INE <https://bit.ly/2vuhkXQ>

<sup>4</sup> Ídem nota 2

familiares y domésticas, lo que dificulta su participación en el mercado laboral<sup>5</sup>.

- ⇒ **brecha salarial de género:** las mujeres perciben anualmente un 22,35% menos que los hombres en cómputo anual (5.784€ menos que los hombres)<sup>6</sup>. Diferencia que tiene consecuencias directas en las prestaciones por desempleo o jubilación que se calculan a partir de las percepciones obtenidas.

En línea con lo anterior se puede afirmar que, si bien la incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha generalizado, ha sido, en términos generales en empleos de peor calidad que los de los hombres. De manera especial, si existe un sector donde todos estos factores están presentes es el de las **trabajadoras del hogar**, que se convierte en el **paradigma del empleo precario feminizado**.



## TRABAJADORAS DEL HOGAR EN ESPAÑA

En España, según la última Encuesta de Población Activa (EPA)<sup>7</sup>, realizan este trabajo<sup>8</sup> **580.500 personas**, de las cuales 501.800 son mujeres y 78.800 son hombres (correspondiendo al 86,40% y 13,6%, respectivamente), lo que nos convierte en el país europeo con mayor número de trabajadoras y trabajadores del hogar, con el 27,6% del total de personas empleadas en el sector en el conjunto de la Unión Europea<sup>9</sup>.

Del total de las trabajadoras y trabajadores del hogar, tan solo el 69,34% (402.535) de las

El espacio privado en que se realiza y la infravaloración de los trabajos considerados femeninos ha excluido al trabajo doméstico de la legislación laboral de carácter general y ha favorecido su precarización

<sup>5</sup> Fuente: [Mujeres y hombres en España 2019](#). INE

<sup>6</sup> Fuente: [Encuesta de Estructura Salarial 2017](#). INE

<sup>7</sup> Encuesta de Población Activa (EPA). [Ocupados/as por sexo y rama de actividad](#). 4º Trimestre de 2019

<sup>8</sup> Rama de Actividad CNAE: 98 Actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para su uso propio

<sup>9</sup> Informe de UGT [Trabajo doméstico y de cuidados](#) (marzo 2019)



---

personas que trabajan en el sector están dadas de alta en la Seguridad Social<sup>10</sup>, lo que supone que un **30,65% (177.965) trabajan en la economía sumergida**, con todo lo que ello conlleva en cuanto a desprotección y falta derechos laborales.

El peso que tiene la población procedente de otros países adquiere gran relevancia en este sector, ya que **221.624 de las trabajadoras afiliadas son extranjeras, el 55,05%**, de las cuales el 19,50% proceden de países de la Unión Europea (UE) y el 80,5% de países no pertenecientes a la UE<sup>11</sup>. El número de mujeres inmigrantes se incrementa en la economía sumergida donde se ven abocadas a trabajar aquéllas que se encuentran en situación irregular y carecen de autorización para trabajar.

La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** reconoce que la creciente demanda de servicio doméstico en los hogares es una de las principales causas de la feminización de la migración laboral en las últimas décadas. De este modo, se destaca que las **trabajadoras domésticas migrantes proporcionan servicios indispensables a aquellos países a los que emigran**, contribuyendo a la riqueza de las sociedades y al sostenimiento de su estado de bienestar y de sus sistemas de empleo.

Estudios e informes desarrollados por otras entidades y organizaciones, como es el caso de Oxfam Intermón en colaboración con el Laboratorio de Derecho Social del Instituto Universitario Estudios de Género de la Universidad Carlos III<sup>12</sup> cifra esta cantidad en **más de 630.000 personas en España dedicadas al empleo del hogar**, lo que supone el 4% de la población activa. Además, el mencionado estudio señala que una de cada tres trabajadoras domésticas en nuestro país vive en hogares en riesgo de pobreza (un 34,3% del total). Su tasa de pobreza, por tanto, supera en más del doble la media de personas asalariadas, que se sitúan en el 16,3%.

Estas cifras muestran claramente que se trata de un **sector altamente feminizado**, y que su peso, siendo **clave para el desarrollo del resto de sectores productivos, ya que contribuye de manera directa al sostenimiento de la vida y las personas**, ha quedado relegado, en muchas ocasiones, a la economía informal. En cuanto a protección y derechos laborales, queda muy lejos del régimen aplicable al resto de trabajadoras y trabajadores.

---

<sup>10</sup> Seguridad Social. [Situación de afiliados/as en alta por regímenes y autonomías](#) (Media anual 2019)

<sup>11</sup> Seguridad Social. [Afiliación de extranjeros/as en la Seguridad Social](#) (Media enero 2020)

<sup>12</sup> Oxfam Internacional, Septiembre de 2018 ["Voces contra la precariedad: mujeres y pobreza laboral en Europa"](#)

La oferta de empleo, así como la fijación de salarios, depende en gran medida de la capacidad económica de los hogares, y lamentablemente también a veces de la situación de necesidad de las demandantes de empleo, en ocasiones en situación irregular, y de la elevada oferta, por lo que **ante situaciones de crisis son uno de los colectivos más vulnerables** del mercado laboral. Así ocurrió durante la crisis económica de 2008 y ha vuelto a repetirse ante la situación provocada por la pandemia de COVID-19. En esta ocasión, existe el problema añadido de la necesidad de protección para evitar el contagio, al que se encuentran expuestas en mayor medida que en otros sectores, ya que también son cuidadoras de personas mayores y/o dependientes, que en muchos casos, además, desarrollan su actividad profesional como internas.

Se señalan, a continuación, los **principales aspectos que hacen del trabajo doméstico un empleo precario**.

## CONDICIONES LABORALES

1

- Ambigüedad de las actividades que comprende el trabajo doméstico, que puede dar lugar a situaciones de exceso o abuso.
- Contratación verbal generalizada, aunque la ley prevea formalización por escrito en los contratos de duración determinada por tiempo igual o superior a cuatro semanas.
- Predominio de la contratación temporal y jornadas parciales o por horas que se multiplican en diversos hogares.
- Superación de la jornada máxima de 40 h/sem., sobre todo en el caso de internas y trabajo de cuidado nocturno.
- Falta de registro de control horario que dificulta la remuneración de horas extras y la prueba en caso de reclamación.
- Escasa capacidad de negociación que en ocasiones conlleva la fijación de salarios por debajo del mínimo legalmente establecido.
- En la retribución del trabajo por horas no se desagregan los conceptos retribuidos (ej. vacaciones o tiempo de descanso retribuido).
- Existencia del despido por desistimiento que permite poner fin a la relación laboral sin necesidad de justificar la causa.
- El desarrollo de la actividad en domicilios particulares dificulta a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la labor de velar por el cumplimiento de la normativa laboral.

---

## SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

**2**

- Exclusión del trabajo doméstico del ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Solo se mantiene una obligación genérica al "titular del hogar a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene".
- Inaplicación de procedimientos de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.

## PROTECCIÓN SOCIAL

**3**

- No inclusión plena en el régimen general de la Seguridad Social.
- No reconocimiento de la prestación por desempleo.
- Posibilidad de trasladar a la trabajadora la obligación de gestionar el alta y la cotización en contratos inferiores a 60 horas.
- Cotización por tramos que contribuye a una cotización inferior al salario real. La cotización por bases inferiores y la dificultad de computar el tiempo mínimo de cotización afecta directamente a las pensiones de jubilación.

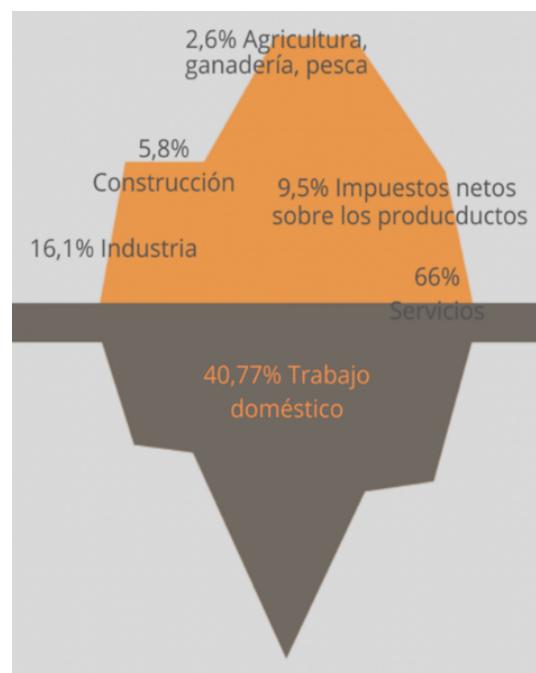


## IMPORTANCIA SOCIAL Y ECONÓMICA DEL TRABAJO DOMÉSTICO

El PIB (Producto Interior Bruto) es el principal indicador económico, ya que en una sola cifra refleja la actividad económica realizada en un periodo de tiempo determinado. Pero como señala la economista Amaia Pérez Orozco *“en primer lugar, la economía no es reductible a los mercados, sino que economía es mantener la vida, sea o no a través de las esferas monetizadas, y, en segundo lugar, el género funciona como elemento organizador del sistema económico”*<sup>13</sup>. Así, el PIB<sup>14</sup> mide el valor de bienes y servicios que se producen en los diversos sectores de actividad, pero deja fuera todo el trabajo que se realiza en los hogares y que es el que sustenta la vida.

Se puede afirmar, entonces, que **no incluir las actividades en las que no se produce intercambio monetario supone subestimar el valor de la economía**, a la vez que se oculta la función de sostén social que suponen los trabajos de cuidado y que realizan mayoritariamente las mujeres.

Históricamente, la estructura social y económica se asienta en dos ámbitos diferenciados. Por un lado, lo público, monetarizado y predominantemente masculino, y por otro, lo privado-doméstico, la mayoría de las veces no remunerado y fundamentalmente femenino. La incorporación de las mujeres al mercado laboral, el envejecimiento de la población y los nuevos modelos de familias están generando cambios en el modelo tradicional de organización social.



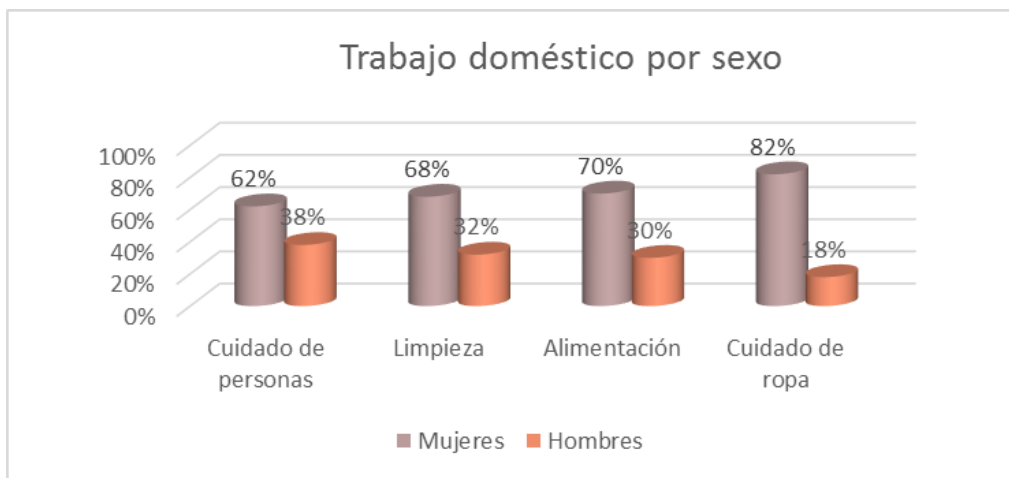
<sup>13</sup> Pérez Orozco, Amaia. *Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico*. [Revista de Economía Crítica](#), nº 5. Marzo de 2006, pág. 7-37

<sup>14</sup> Fuente: [¿Cuánto vale el empleo doméstico en España?](#) Marta Domínguez Folgueras  
Fuente: INE. [Cuentas nacionales](#)

---

Pero cabe preguntarse si estos cambios han venido acompañados de una redistribución real de los cuidados.

Según pone de manifiesto Marta Domínguez Folgueras en [¿Cuánto vale el empleo doméstico en España?](#),<sup>15</sup> las **mujeres** realizan el **70%** de los **trabajos domésticos** y de cuidados. Si se incluyera en el PIB el trabajo no remunerado de las mujeres supondría el 26,24%, porcentaje similar al del peso de la industria. Esta estimación se calcula multiplicando el tiempo invertido por el salario neto (8,09€) que se pagaría si se contratara su realización.



La **externalización del trabajo doméstico** es otra de las formas de redistribución de los cuidados que vuelve a hacer recaer el trabajo en las mujeres, que son, nuevamente, las que acceden a este tipo de empleos, caracterizados por la precariedad, los bajos salarios y, en muchas ocasiones, como parte de la economía informal. De hecho, se estima que el tiempo de trabajo remunerado equivale a menos del 1% del tiempo de trabajo no remunerado producido en los hogares.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Fuente: [¿Cuánto vale el empleo doméstico en España?](#) Marta Domínguez Folgueras

<sup>16</sup> Durán Heras, M<sup>a</sup> Ángeles, [El trabajo no remunerado en la economía global](#). Fundación BBVA, 2012.



## ¿QUIÉN CUIDA A LAS QUE CUIDAN?

### Artículo de Servicio Doméstico Activo (SEDOAC)

**SEDOAC**  
Servicio Doméstico Activo  
10 Años Dignificando el Empleo de Hogar y Cuidados



Muchas de vosotras habéis oído o leído de nosotras en medios, algunas nos conocéis por las redes y espacios en los que participamos, otras habéis estado acompañándonos como aliadas en nuestras luchas y reivindicaciones como los actos de calle que realizamos cada año por el 30 de marzo: "Día Internacional de las Trabajadoras de Hogar".

SEDOAC (Servicio Doméstico Activo) nació en 2008, la conformamos mujeres migrantes de diferentes nacionalidades que, cansadas de pertenecer a un sector invisible, vulnerabilizado y precario decidimos unir nuestras fuerzas y luchar por la igualdad plena de los derechos: laborales, políticos, sociales y civiles de todas las trabajadoras de hogar en España. Es así que siguiendo las razones por las que decidimos organizarnos, hoy en esta crisis sanitaria y social, queremos seguir visibilizando nuestra situación que se ha visto agravada haciendo hincapié en que esta es también una crisis de cuidados.

En el contexto del COVID-19 las trabajadoras de hogar y cuidados que conformamos SEDOAC no organizaremos este año la acción de calle por razones obvias, sin embargo, esto no quiere decir que nos quedemos inmóviles, esta nunca ha sido una opción ni práctica de nuestra asociación.

Se estima que quienes desempeñamos esta labor somos 630 mil personas, un sector feminizado y conformado en su mayor parte por mujeres migrantes que tienen, en la mayoría de los casos, como única opción el trabajar en el sector doméstico y de cuidados en el marco de una violencia estructural y racista que condiciona la ocupación de las posiciones más precarias y menos reconocidas en el orden socio – económico.

---

El 34% de nosotras estamos en el umbral de la pobreza, lo que no es casual si no que se debe a las siguientes cuestiones: no tenemos derecho al paro, estamos en un Sistema Especial donde no cotizamos por nuestro salario real sino por tramos de cotización; no tenemos una ley de prevención de riesgos laborales; no contamos con una inspección de Trabajo o de Seguridad Social; no contamos con protección frente al acoso, abuso y violencia en el trabajo; no hay un respeto de nuestras condiciones de trabajo (horarios, salario, descanso). Todas estas condiciones que nos afectan se ven aún más agravadas en aquellas compañeras que trabajan en el régimen de interna quienes sufren, en muchos casos, descuentos abusivos en el salario por la manutención y alojamiento. Además, no podemos dejar de mencionar que muchas de estas situaciones que nos afectan se deben a una Ley de Extranjería que nos mantiene en una situación de irregularidad de al menos 3 años. Durante este tiempo tenemos que sobrevivir, cuidar de los nuestros, pagar alquileres, los materiales para el colegio de nuestros niños y niñas, necesitamos comer, pagar la luz, transporte, sostener a familiares en nuestros países de origen... por eso muchas no tienen otra opción que seguir en trabajos sin derecho alguno. Somos más de un 40% las que trabajamos en la economía sumergida, sin contrato laboral o sin documentación en regla.

Esta situación la tenemos desde siempre, no sólo ahora en el contexto de pandemia. Lo que sí estamos viviendo es una situación extrema donde muchas de nuestras compañeras están trabajando sin una protección adecuada, obligadas a no salir de las casas en las que trabajan por el miedo de los jefes al contagio, otras a las que les han reducido las jornadas laborales o despedido. Nosotras no tenemos ERTES, ni paro y tampoco hemos sido tomadas en cuenta en ninguna de las medidas sociales del Gobierno, una vez más hemos quedado fuera.

*“Tenemos que luchar por nuestros derechos, yo no tengo contrato, no me lo quieren hacer tampoco. Cobramos una miseria y se aprovechan de nuestra situación económica, cada día nos exigen más sin ver una subida en nuestro sueldo y ahora con la alerta sanitaria ni cobramos el paro, ni podemos trabajar, somos invisibles en la sociedad”, “Parecemos invisibles, olvidadas, desprotegidas, hasta cuándo nos tendrán así, somos seres humanos con derechos”.* Estos son solo algunos mensajes de desesperación e indignación que nos han hecho llegar muchas empleadas de hogar de distintos puntos de España. Con esta situación cada vez más compleja hemos intentado presionar mediáticamente y realizar una incidencia política y social para que nos tengan en cuenta, incluidas nuestras compañeras que trabajan sin contrato y tantas otras que lo hacen sin tener sus papeles regularizados pero que, aun así, siguen sosteniendo la vida: cuidando de vuestros mayores, de vuestros hijos e hijas (mientras tenemos a los nuestros solos en casa), de las personas a las que más queréis. Por eso ante esta crisis como

medidas inmediatas pedimos que todas las trabajadoras que cotizan a la Seguridad Social tengan derecho al paro, protecciones sociales para cubrir necesidades básicas de las trabajadoras que no cotizan a la Seguridad Social, sin importar su situación administrativa, así como un protocolo y equipos de protección contra el COVID-19.

Pero esto no acaba aquí. La sociedad, el Estado español, tiene una deuda histórica con nosotras, queremos tener los mismos derechos que cualquier otro trabajador y no quedar en la calle de un momento a otro si nos despiden por no contar con el paro. No puede recaer en una asociación como la nuestra el dar respuesta a una cuestión estructural. Por eso seguiremos trabajando para que el Gobierno ratifique de una vez el Convenio 189 de la OIT que permitiría equiparar nuestros derechos a la del resto de los trabajadores, entre ellos el ansiado paro. Seguiremos luchando para que nuestro trabajo sea visto y reconocido en términos de justicia y dignidad. Para esto necesitamos de todas vosotras, vosotros y vosotres, necesitamos que también desde vuestros espacios presionéis y defendáis nuestros derechos. No podemos hablar de un país feminista sin nosotras y nuestras familias a las que sostenemos con nuestro trabajo. Este 30 de marzo, en nuestro día, seguimos con nuestra lucha más firme que nunca, ninguna de nuestras compañeras se puede quedar atrás y tú puedes ayudarnos a ello. ¡Por un empleo de hogar digno! ¡Cuida a quien te cuida!



## CONVENIO SOBRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS DE LA OIT

[El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011](#) (núm.189) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce, en forma de Convenio Internacional, la contribución de los y las trabajadoras domésticas a la economía mundial, así como que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres.

Como elementos clave del convenio se encuentran, por una parte, la exigencia de que los gobiernos proporcionen a las personas trabajadoras del hogar la misma protección normativa que existe para el resto de trabajadoras y trabajadores



---

ordinarios en lo que concierne a limitación de jornadas laborales, salario mínimo, horas extraordinarias y descansos semanales. Por otro lado, la convención obliga a la extensión de los derechos de protección social, entre ellos, la protección por maternidad y desempleo. Asimismo, se establecen los requisitos para que los Estados Miembros que hayan ratificado el Convenio regulen las agencias privadas de empleo y controlen la aplicación de las normas garantizando la cooperación internacional.

El Convenio entró en vigor el 5 de septiembre de 2013, actualmente ha sido ratificado por 29 países y está previsto que España lo ratifique próximamente.

El convenio recoge:

<b>Artículo 1</b>	Definición de trabajo doméstico
<b>Artículo 2</b>	Ámbito de aplicación del convenio
<b>Artículo 3</b>	Derecho a la negociación colectiva
<b>Artículo 4</b>	Edad mínima para trabajar como empleado/a doméstico/a
<b>Artículo 5</b>	Protección frente al abuso, acoso y violencia
<b>Artículo 6</b>	Condiciones de trabajo decentes y privacidad
<b>Artículo 7</b>	Derecho a la información sobre las condiciones de trabajo y contrato laboral
<b>Artículo 8</b>	Trabajadores/as migrantes
<b>Artículo 9</b>	Derechos de las personas que trabajan en régimen interno
<b>Artículo 12</b>	Forma de pago y pagos en especie
<b>Artículo 13</b>	Derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable
<b>Artículo 14</b>	Protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad
<b>Artículo 15</b>	Protección frente a posibles prácticas abusivas de agencias de empleo privadas
<b>Artículo 16</b>	Acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos
<b>Artículo 17</b>	Medidas relativas a la inspección del trabajo y la aplicación de las normas y las sanciones

## ANEXO

# REFERENCIA NORMATIVA Y JURISPRUDENCIAL

### Normativa aplicable

La relación entre trabajadoras y trabajadores del hogar y la parte empleadora ha ido evolucionando en los últimos años tratando de incrementar la protección social y mejorar las condiciones de trabajo de las personas que realizan servicios en el hogar familiar.

En el cuadro siguiente, se recoge la legislación principal relativa a la regulación laboral entre la parte empleadora y la empleada, normas que tratan de dignificar las condiciones de trabajo e introducen mecanismos de reforzamiento de la transparencia. Aun así, se espera que la tendencia sea un progresivo aumento en la protección y derechos de las trabajadoras del hogar.

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

Reconoce que la relación laboral descansa en dos aspectos característicos: el ámbito donde se presta la actividad (el hogar familiar) y el vínculo personal basado en una especial relación de confianza entre las partes.

Como características específicas introducidas por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, se destacan las siguientes:

- ⇒ Se refuerza que el contrato sea de forma escrita para aportar mayor seguridad jurídica además de introducir la obligación de informar a la persona trabajadora acerca de los elementos esenciales del contrato y de las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral en el caso de que dichos extremos no consten en el contrato escrito.
- ⇒ Se refuerza la garantía del salario mínimo interprofesional, aplicable en el ámbito de esta relación.

- 
- ⇒ Se regula la cuantía de las gratificaciones extraordinarias que será la que acuerden las partes debiendo ser suficiente para garantizar, en todo caso, el pago de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo anual.
  - ⇒ Se introduce la obligación de documentar el salario mediante la entrega a la persona trabajadora de un recibo justificativo del pago de éste, del mismo modo que se produce en la relación laboral ordinaria.
  - ⇒ Se establecen límites en la ordenación del tiempo de trabajo y se incrementa el descanso entre jornadas. Se introduce que los tiempos de presencia sean retribuidos o compensados, existiendo una limitación a esas horas de presencia.
  - ⇒ Se introduce el derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas y el periodo de vacaciones anuales será de treinta días naturales, de los cuales, al menos quince se disfrutarán de manera continuada.
  - ⇒ Se regula la obligación de comunicar por escrito el cese por desistimiento.

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

A través de esta ley, se integra el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social<sup>17</sup>.

Se establece que las personas empleadas del hogar tendrán derecho a prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General, con algunas peculiaridades:

- ⇒ La parte empleadora y la empleada cotizarán a la Seguridad Social desde la primera hora trabajada y con independencia de cuántas horas se trabajen. Para ello, deja de existir una base de cotización única y tarifada y, en su lugar, en la norma se establecen 15 tramos de cotización en función de las escalas salariales.

---

<sup>17</sup> Contenido en la Disposición Adicional 17ª, la 39ª, la 40ª y la Disposición Transitoria única.

- ⇒ Reglas especiales para el trabajo doméstico a tiempo parcial, equiparándose al resto de personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial.
- ⇒ Mejoras en la protección por Incapacidad Temporal.
- ⇒ Protección por contingencias profesionales.
- ⇒ Aunque se excluye la prestación por desempleo, queda expresamente abierta la posibilidad de que en el futuro se contemplen medidas de protección para estos trabajadores y trabajadoras.

### **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**

Transcurrido un año de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, se introducen, a través de este Real Decreto, modificaciones con las que se persigue mejorar aspectos de la Ley, especialmente en relación a las cuantías de las bases de cotización para acercarlas al Régimen General.

- ⇒ Modificación de las cuantías de las bases de cotización y la reducción del número de tramos de la escala de cotización.
- ⇒ En el supuesto de que preste servicios durante un tiempo inferior a 60 horas mensuales por hogar familiar, se reconoce la posibilidad de acordar con la persona trabajadora que sea esta la que asuma la responsabilidad del cumplimiento en materia de afiliación, altas, bajas y variaciones de datos, así como de cotización y recaudación al trabajador o trabajadora.

Para más información, el documento [Información básica 2019 del servicio del hogar familiar](#) del anterior Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, recoge datos relativos al régimen laboral de las trabajadoras del hogar así como referencias sobre la Seguridad Social de las personas empleadas del hogar.



---

## Jurisprudencia

Se mencionan a continuación algunos derechos reconocidos en la legislación aplicable y sus respectivos ejemplos jurisprudenciales, que pueden resultar de interés tanto para trabajadoras del hogar como para personas empleadoras. Todavía queda mucho camino por recorrer en el reconocimiento de derechos de los y las profesionales que trabajan en los hogares. A continuación, se recogen algunos de ellos y su reconocimiento por parte de los tribunales.

---

### ◊ *Despido o desistimiento*

#### ⚖ **Derechos**

La relación laboral de carácter especial de las trabajadoras del hogar permite a las personas empleadoras desistir de dicha relación. El desistimiento es la comunicación que la parte empleadora realiza por escrito a la trabajadora comunicándole su cese y ofreciéndole, en el mismo momento, una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, con el límite de seis mensualidades. En el caso de que no se cumpla con la obligación de comunicar el cese por escrito y pagar la indemnización, ésta pasa a ser de 20 días por año, con un límite de doce mensualidades, como si de un despido objetivo se tratase.

#### ➔ **Jurisprudencia**

TRIBUNAL	CONTENIDO	SENTENCIA
Tribunal Supremo	<p>Según el Tribunal Supremo, la parte empleadora tiene que comunicar expresamente a la trabajadora si su cese es un despido o un desistimiento.</p> <p>El pago de la indemnización reducida por desistimiento procede cuando la parte empleadora ha manifestado expresamente cuál es la clase de decisión adoptada, rechazando la jurisprudencia de que sea la persona trabajadora quien tenga que suponer qué hay tras las palabras de la parte empleadora cuando verbaliza que se extingue la relación laboral. Por ello, en este fallo, se confirma la calificación de despido improcedente.</p>	<p><a href="#">Sentencia 4547/2008</a></p>

## ◆ Embarazo

### ⚖ **Derechos**

El despido improcedente de una trabajadora de hogar embarazada obliga a la persona empleadora a pagar una indemnización más alta (33 días por año) y algunos juzgados obligan también al pago de los llamados salarios de tramitación (el salario que se hubiese recibido desde la fecha del despido hasta la fecha del acuerdo de indemnizar o hasta la fecha de la sentencia, si se llega a juicio).

Asimismo, si el despido es una represalia por haber reclamado un derecho, la indemnización es mayor.

### ➤ **Jurisprudencia**

TRIBUNAL	CONTENIDO	SENTENCIA
Tribunal Superior de Justicia de Madrid	El Tribunal Superior de Justicia de Madrid falló a favor de la trabajadora del hogar y declaró nulo el despido verbal ocurrido estando la trabajadora embarazada. El despido se consideró lesivo del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, por lo que se condenó a la empleadora a todos los efectos legales oportunos, debiendo readmitir a la trabajadora del hogar en las mismas condiciones anteriores al despido, más los salarios de tramitación hasta la notificación de la sentencia.	<a href="#">Sentencia 22108/2008</a>

## ◆ Incapacidad temporal por accidente de trabajo

### ⚖ **Derechos**

Algunos tribunales entienden, debido a las características especiales de la profesión de empleada del hogar en régimen de pernocta, que se puede presumir que una incapacidad temporal deriva de accidente de trabajo puesto que difícilmente se pueden diferenciar los tiempos de trabajo de los de descanso.

### ➤ **Jurisprudencia**

TRIBUNAL	CONTENIDO	SENTENCIA
Tribunal Superior de	El TSJ de Andalucía revoca la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 (Málaga), que consideraba que, aunque la empleada interna (que no había sido dada de alta en el Régimen de la Seguridad Social) se encontraba en su lugar	<a href="#">Sentencia 12242/2017</a>

Justicia de Andalucía

de trabajo -que coincide con el de residencia- en el momento en que sufrió el ictus no estaba en tiempo de trabajo ni desplegando actividad laboral alguna. Por tanto, no existía contingencia profesional al considerar el ictus cerebral padecido mientras dormía como una etiología común sin conexión directa con la actividad laboral desplegada.

Este Tribunal entiende que el evento lesivo padecido por la demandante se produjo en el lugar y en tiempo de trabajo, o como mínimo “[...] en unas condiciones que guardan una íntima conexión con el trabajo [...]”.

---

### ◊ *Obligación de contratar y dar de alta en la Seguridad Social*

---

#### ⚖ **Derechos**

El contrato con la trabajadora del hogar se realizará de palabra o por escrito. En todo caso, en los contratos de duración determinada por tiempo igual o superior a cuatro semanas será por escrito. Asimismo, la comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal del contenido del contrato de trabajo, así como su terminación, se entenderá realizada por la parte empleadora mediante la comunicación en tiempo y forma del alta o de la baja en la Seguridad Social ante la Tesorería General de la Seguridad Social, acompañada, en su caso, del contrato de trabajo.

#### ➔ **Jurisprudencia**

TRIBUNAL	CONTENIDO	SENTENCIA
Tribunal Superior de Justicia de Catalunya	Según el TSJ de Catalunya, en un caso de falta de alta en la Seguridad Social, aún después de fallecido el empleador, cuando ya no está prestando servicios, la trabajadora puede reclamar ante el Juzgado de lo Social que existió una relación laboral. Una vez reconocidos los periodos en que debió estar de alta en la Seguridad Social, a la hora de la jubilación podrá reclamar contra los herederos, para que respondan del pago de la prestación en la cuantía legalmente establecida.	<a href="#">Sentencia 12948/2003</a>

---

## ◊ *Relación laboral especial vs. Relación laboral común*

---

### ⚖ **Derechos**

En los casos en que una trabajadora del hogar, aunque realice la mayor parte de la jornada en el domicilio familiar, si también realiza servicios en una empresa de la misma titularidad que el domicilio, la relación laboral común absorbe a la especial.

En este sentido, la relación laboral ordinaria no viene establecida en función de la duración de la jornada, sino por el hecho de prestar servicios simultáneamente para la misma persona empleadora.

### 📌 **Jurisprudencia**

TRIBUNAL	CONTENIDO	SENTENCIA
Tribunal Superior de Justicia de Catalunya	<p>El TSJ de Catalunya mantiene la sentencia que declaró improcedente el despido verbal de una trabajadora del hogar que también prestaba servicios en la clínica odontológica del demandado.</p> <p>La Sala señala que cuando existe cierta periodicidad en la prestación de servicios para el titular del hogar familiar fuera del domicilio, en actividades o empresa de la que la persona empleadora es titular, la relación laboral común absorbe a la especial, por lo que la empleada de hogar se convierte así en trabajadora por cuenta ajena.</p>	<a href="#">Sentencia 3855/2018</a>

---

## ◊ *Derecho a prestación por incapacidad temporal*

---

### ⚖ **Derechos**

En caso de enfermedad, los tres primeros días no se recibe prestación económica. La parte empleadora es la encargada de abonar la baja desde el 4º día hasta el 8º. Es un 60% de la base diaria de cotización del mes anterior a la baja, que se calcula dividiendo entre 30 la base de cada tramo. A partir del 9º día, la baja la paga directamente la Seguridad Social y es la misma cantidad diaria, es decir, un 60% de la base. A partir del día 21 de la baja, la prestación aumenta siendo el 75% diario a cargo de la Seguridad Social hasta que se termina.



---

En caso de recaída por la misma enfermedad, si entre las dos bajas no pasan más de seis meses, la segunda baja se percibe desde el primer día.

➤ **Jurisprudencia**

TRIBUNAL	CONTENIDO	SENTENCIA
<b>Tribunal Superior de Justicia de Extremadura</b>	Según el TSJ de Extremadura una trabajadora puede cobrar la baja aunque en el momento de caer enferma no esté ya trabajando si de alta en la Seguridad Social. La condición es que dicha baja sea recaída de un periodo de enfermedad anterior, en el que sí estaba en alta en la Seguridad Social.	<a href="#">Sentencia 363/2006</a>

El **Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas**, del Instituto de la Mujer, responde al compromiso de promover y facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de [www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es), y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

### ***GRATUITO, ON LINE Y TELEFÓNICO***

**Servicio de asesoramiento y acompañamiento personalizado para la incorporación de medidas e implementación de planes de igualdad en las empresas**

Para recibir asesoramiento y acompañamiento personalizado puede acceder al siguiente [enlace](#), descargarse la ficha de inscripción y enviarla debidamente cumplimentada a [asesoriaie@inmujer.es](mailto:asesoriaie@inmujer.es)

**Servicio de consultas relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa**

Para consultas puntuales puede remitir un mail a [pdi@inmujer.es](mailto:pdi@inmujer.es) o llamar al 915 246 806

Síguenos en twitter: @IgualdadEmpresa



***INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS***



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO  
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Instituto de la MUJER

Igualdad en la Empresa



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo  
El FSE invierte en tu futuro