



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo

FACULTAD DE DERECHO

MÁSTER DE PROTECCIÓN JURÍDICA DE LAS PERSONAS VULNERABLES Y LOS GRUPOS VULNERABLES

TRABAJO DE FIN DE MÁSTER

DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO. ANÁLISIS DE SU (DES) PROTECCIÓN LEGAL.

Realizado por: Itxaso Miguel Moreno

Dirigido por: María Ludivina Valvidares Suárez

Convocatoria: Junio-Julio 2021

RESUMEN

En España desde que las mujeres se incorporaron en el mundo laboral, las diferenciaciones entre los dos sexos son claramente notorias. Mientras que los hombres se encuentran con una carrera ascendente sin obstáculos, en los sectores laborales donde las mujeres abundan, la precariedad aumenta considerablemente. Por ello, en la presente investigación, nos centraremos en el trabajo doméstico, el cual es un trabajo abrumadoramente feminizado, y generalmente compuesto por trabajadoras mujeres, cuya desprotección es manifiestamente perceptible y cuyos derechos básicos se están vulnerando sin que las instituciones hagan algo al respecto.

PALABRAS CLAVE

Desprotección, desigualdad, trabajadoras, feminización, cuidados.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. MARCO TEÓRICO Y CONSTITUCIONAL	
2.1. Las trabajadoras al servicio del hogar como grupo vulnerable	8
2.1.1. Desigualdad de género en el mercado laboral	10
2.1.2. Segregación laboral y profesiones feminizadas	13
2.2. El concepto del trabajo doméstico	19
2.3. El derecho a la igualdad y a la no discriminación	22
2.3.1. Regulación de la igualdad y la no discriminación por la Constitución y el Estatuto de los trabajadores.	22
2.3.2. Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	24
3. ANÁLISIS DEL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TRABAJO DOMÉSTICO	
3.1. Marco normativo de las empleadas del hogar	26
3.2. Análisis de la contratación del servicio doméstico	31
3.2.1. Formas de contratación	32
3.2.2. Extinción del contrato de trabajo	35
3.2.3. La relación con el/la empleador/a	38

3.3. Condiciones de trabajo y desigualdad en el acceso a los derechos laborales y sociales	42
3.3.1. Desigualdad en los derechos laborales y sociales	43
3.3.1.1.Prestación de desempleo	44
3.3.1.2.Sobrexplotación	46
3.3.1.3.Alta en la seguridad social	50
3.3.3. El impacto del trabajo de cuidados de las mujeres en su salud y bienestar personal	52
3.3.4. Situación de maltrato y acoso	55
4. CONCLUSIONES	60
5. BIBLIOGRAFÍA	63
6. ANEXOS	73

Con ello, el presente trabajo se estructurará de la siguiente forma: Tras la introducción, analizaré el marco teórico y dentro de ello hablaré de las trabajadoras domésticas como grupo vulnerable, estudiando el contexto histórico de la desigualdad de género al que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral, y de la segregación laboral que ocupa el panorama español, mencionando las llamadas profesiones feminizadas que se forman en torno a las mujeres trabajadoras. A su vez, he creído conveniente aclarar en el marco teórico el concepto del trabajo doméstico. De igual manera, antes de entrar a la segunda parte de la investigación, conviene examinar cómo protegen las instituciones a las trabajadoras, para poder combatir esa discriminación y obtener la igualdad real. Para ello, analizaré tanto el marco normativo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres como la regulación de la igualdad y la no discriminación por la Constitución y el Estatuto de los trabajadores.

Por otro lado, en la segunda parte del trabajo me centraré en estudiar la regulación del empleo doméstico analizando el marco normativo de las empleadas al servicio del hogar familiar y la correspondiente contratación del servicio doméstico. Asimismo, examinaré las condiciones de empleo y la desigualdad en el ejercicio a los derechos laborales y sociales; también, la situación de maltrato y acoso a la que están sometidas algunas trabajadoras; igualmente, el impacto del trabajo de cuidados de las mujeres en su salud y bienestar personal.

Por último, completaré mi trabajo con las correspondientes conclusiones obtenidas como resultado de la investigación, así como la bibliografía y los anexos que puedan contribuir a conocer y explicar mejor la desprotección de las empleadas del hogar en España.

1. INTRODUCCIÓN

Las trabajadoras al servicio del hogar familiar desarrollan un papel que, ahora más que nunca, aunque poco visible y escasamente reconocido, resulta esencial para la sociedad. Es de destacar la significación económica del trabajo doméstico, tanto desde una valoración intrínseca, por su importancia como cauce de transferencia y elemento equilibrador de ingresos, como por sus efectos derivados, puesto que incrementa las posibilidades de que accedan al mercado de trabajo y consigan un empleo retribuido las personas con cargas familiares. En cambio, la valoración y protección son inversamente proporcionales a la relevancia de la tarea desarrollada por las trabajadoras domésticas, debido a varios factores que serán objeto de análisis a lo largo del trabajo, como los roles de género y segregación laboral, falta de valorización del trabajo de cuidados, discriminación por razón de sexo.

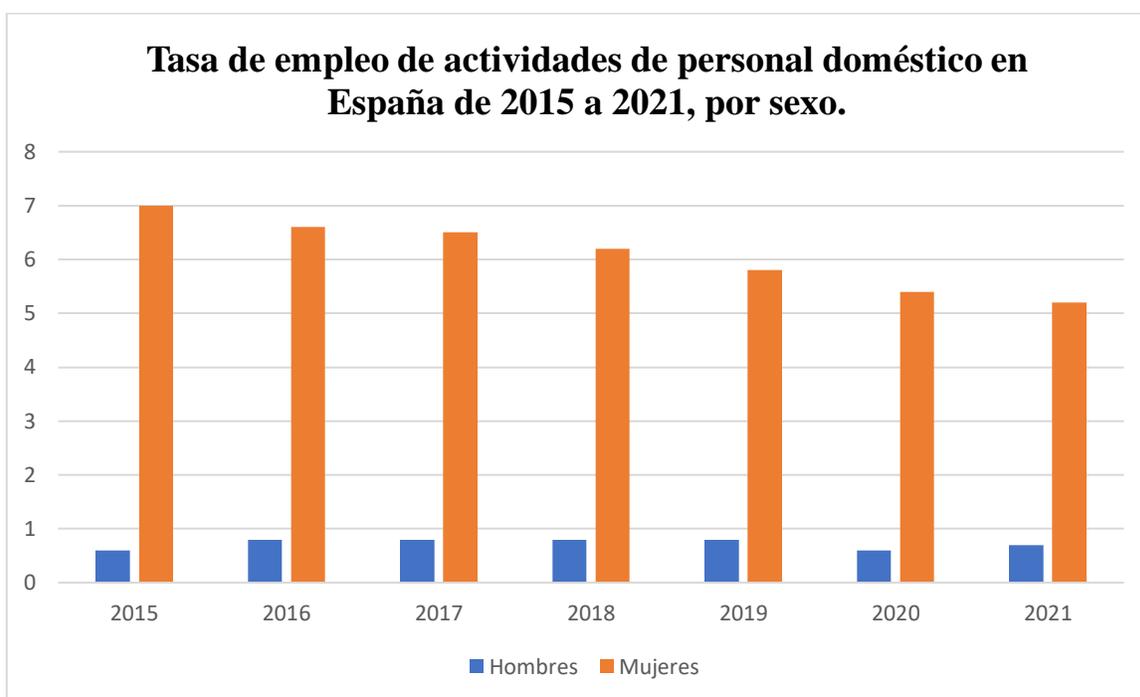
Además, la crisis económica en España ha repercutido notablemente en el mercado de trabajo, dejando atrás la mano de obra femenina que sigue sin estar suficientemente representada en gran parte de los sectores económicos. Es más, a pesar de los avances y mejoras en términos de igualdad, el verdadero rol laboral de la mujer no ha sido reconocido en su totalidad, debido a los obstáculos estructurales de la sociedad patriarcal, y eso ha hecho que la comparación entre las mujeres y hombres en el mercado laboral sea constante, y que el fenómeno de la discriminación de género en el ámbito laboral sea objeto de controversia tanto en el entorno político como en el socioeconómico.

Bajo estas premisas, resulta interesante analizar las carencias que sufren las mujeres en el mercado laboral, y la consecuente precariedad que padecen por el hecho de pertenecer a un género discriminado y vulnerable. Concretamente me centraré en las trabajadoras del hogar, que precisamente, pertenecen a un grupo profesional abrumadoramente feminizado, y generalmente compuesto por trabajadoras extranjeras, cuyos derechos básicos se están vulnerando, en muchos casos, sin que las instituciones hagan algo al respecto.

Como consecuencia en el presente trabajo, me referiré al término de trabajadoras en femenino, puesto que, como hemos adelantado el trabajo doméstico es un sector feminizado.

En España, según la última Encuesta de Población Activa (EPA)¹, realizan este trabajo 557.200 personas, de las cuales 478.400 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 del hogar, con el 27,6% del total de personas empleadas en el sector en el conjunto de la Unión Europea².

Concretamente, estas estadísticas reflejan la evolución anual de la tasa de empleo en el sector de las actividades relacionadas con el personal doméstico en España de 2015 a 2022, por sexo³. Durante el periodo observado, el porcentaje de población masculina empleada en este sector fue inferior a la femenina. Esta última fue disminuyendo progresivamente desde 2015, registrando el valor mas bajo en 2021, con un 5,2% sobre el total de la población femenina ocupada.



*Elaboración propia, fuente de “es.statitsta.com” sobre Tasa de empleo en las actividades del personal doméstico en España de 2010 a 2021, por sexo.

¹ Encuesta de Población Activa (EPA). Ocupados/as por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto de total de cada sexo, 3º Trimestre de 2021. Instituto nacional de estadísticas (INE) <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4128>

² Informe de UGT, *Trabajo doméstico y de cuidados* (marzo 2019).

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Las trabajadoras al servicio del hogar como grupo vulnerable

Uno de los grupos altamente vulnerables laboralmente es sin duda el de las trabajadoras del hogar, por ello antes de comenzar con el objeto del trabajo conviene exponer la razón por la cual las trabajadoras domésticas son consideradas personas vulnerables.

Primeramente, conviene aclarar cual es el concepto de vulnerabilidad de los grupos e individuos: “La vulnerabilidad da cuenta de la desventaja que resulta de la exposición al riesgo por la posición o localización de un sujeto sobre su capacidad para resistir, responder y readaptarse a la amenaza. Así la exposición al riesgo del vulnerable lo que mide es la intensidad y la frecuencia con la que el vulnerable se somete a la situación de desventaja⁴”.

En el presente trabajo hablaremos de la vulnerabilidad jurídica, ya que el concepto de vulnerabilidad es muy amplio y abarca múltiples situaciones sociales o socio-económicas, es decir, circunstancias cotidianas como la capacidad para afrontar ciertas situaciones o expectativas (Una persona con 50 años que ha perdido su empleo, personas emocionalmente dependientes...). En cambio, las personas que se encuentran en una situación de vulnerabilidad jurídica⁵ viven en el riesgo de un proceso de exclusión social, cuando el derecho no cumple unos mínimos de igualdad formal, lo que conlleva a un trato injustamente desigual a ciertos grupos y personas y a una desventaja inmerecida. Pero que también está muy presente cuando el Derecho incentiva por omisión la vulnerabilidad, es decir, “en aquellas ocasiones en que el ordenamiento garantiza un estándar de igualdad formal que, sin embargo, no consigue garantizar la igualdad material de los vulnerables para el disfrute de sus derechos. Una y otra forma de discriminación y promoción de la vulnerabilidad son

⁴ SUÁREZ LLANOS, L., “Caracterización de las personas y grupos vulnerables” *Protección jurídica de las personas y grupos vulnerables* / coord. por Miguel Ángel Presno Linera, 2013, págs. 36-92.

⁵ FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A.: “Grupos vulnerables: apuntes para un concepto jurídico-social”, *Estudios Financieros-Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 404, pags. 109-134, 2016

fundamentales, aunque en los Estados que como el nuestro garantizan la igualdad formal la vulnerabilidad por omisión jurídico-política es prioritaria⁶”.

En este caso, las trabajadoras domésticas parten de dos vertientes de vulnerabilidad generales⁷, en las que luego profundizaré. Una se encuentra asociada a conductas agresivas contra la mujer trabajadora expresadas por maltrato físico o verbal, acoso laboral y acoso sexual, generada principalmente por sus empleadores; mientras que la otra surge a partir de la falta de protección legal, o vigilancia de su cumplimiento, hacia sus derechos como trabajadoras, originando actos de discriminación y desigualdad laboral, manifestados por jornadas laborales arbitrarias, falta de prestaciones sociales y salarios poco competitivos.

De igual manera, un factor que agrava más la situación de vulnerabilidad, es ser una persona inmigrante, que conlleva a una doble discriminación. La Agencia Europea de los Derechos Fundamentales muestra que en la Unión Europea hay 2,5 millones de mujeres en el ámbito del servicio doméstico, y recalca la explotación que sufren las mujeres migrantes⁸. Las particularidades del mercado laboral español⁹ y con ello, su economía y estructura ocupacional, empujan a las mujeres inmigrantes a una vida laboral precaria y marginal. Generalmente la mano de obra inmigrante que se demanda en España es temporal y suele ser de baja cualificación.

Además, la relación entre mujer inmigrante y ocupaciones precarias se va consolidando a través de los prejuicios, los estereotipos, el etnocentrismo y el androcentrismo de manera que “el estatus de las mujeres inmigrantes se ve afectado por las restricciones de una estructura ocupacional sexualmente segregada, en la que las mujeres obtienen más bajos

⁶ SUÁREZ LLANOS, L., “Caracterización de las personas y grupos vulnerables” *Protección jurídica de las personas y grupos vulnerables*, 2013, págs. 36-92.

⁷ VELÁZQUEZ NARVÁEZ, Y., PEÑA CÁRDENAS, F. y RUÍZ RAMOS, L., “Trabajadoras del hogar, grupo vulnerable al maltrato y desigualdad laboral”, *Revista de estudios de género: La ventana*, Vol. 6, Nº. 51, 2020, págs. 138-162.

⁸ Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, *Los derechos fundamentales de los inmigrantes en situación irregular en la Unión Europea*. Se puede consultar en https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1848-FRA-Factsheet_FRIM_ES_BAT.pdf

⁹ Encuesta de Población Activa 2021, INE, Se puede consultar en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDato_s&idp=1254735976595

salarios, menor estabilidad y menos oportunidades de promoción que sus homólogos masculinos, independientemente de su capacitación. Sin embargo, los inconvenientes que entraña el hecho de ser inmigrante implican que la trabajadora inmigrante, en comparación con la mujer autóctona, se halle en los estratos más bajos de la estructura ocupacional, cubriendo los huecos laborales peor pagados, con menos prestigio social y eludibles por las trabajadoras autóctonas por ser emblemáticos de la discriminación de género¹⁰”

Con todo ello, podemos afirmar que el sector del trabajo doméstico es un grupo vulnerable, que se encuentra en situación de desventaja frente a otros sectores laborales, y donde la situación de discriminación recae en las mujeres, que aumenta cuando se trata de mujeres inmigrantes. Para comprender mejor la vulnerabilidad de las mujeres en el mercado laboral conviene exponer cual es la raíz de esa desigualdad, así como las políticas públicas que incorporan lo poderes públicos para revertir esta situación.

2.1.1. Desigualdad de género en el mercado laboral

La incorporación de la mujer en el mundo laboral es uno de los cambios sociales más relevantes de la historia. Nace a finales del siglo XVIII, con la Revolución Industrial, las mujeres empezaron a incorporarse en el mundo laboral. Sin embargo, no tenían las mismas condiciones: cobraban menos que los hombres y no tenían los mismos derechos laborales. A raíz del estallido de las dos guerras mundiales, el desplazamiento masivo de los hombres al frente, dio lugar a la ocupación de las mujeres en los trabajos vacantes que habían dejado estos.

Sin embargo, este proceso no ha progresado de una manera constante, sino que ha tenido muchas barreras a lo largo de la historia. En España se produjo la primera con la llegada del franquismo al poder, implantando un sistema conservador y retrógrado, que tenía como objetivo mejorar la demografía del país, por lo que el sistema fomentaba que las

¹⁰ PELLEJERO, G., “las mujeres inmigrantes en el estado español. Posibilidades laborales y de desarrollo vital”. Comunicación. Libre. I congreso Internacional sobre migraciones y políticas sociales en Europa. Universidad pública de Navarra. 8 de junio de 2006.

mujeres se quedaran en casa para cuidar de la familia y perder totalmente su autonomía y sus libertades. Las mujeres estaban totalmente sujetas a los hombres, debían pedir permiso a sus maridos para firmar un contrato de trabajo, abrir una cuenta bancaria o disponer una herencia¹¹. Está claro que la dictadura incorpora un modelo patriarcal donde las mujeres estaban totalmente desprotegidas.

En 1965, se creó el Movimiento Democrático de Mujeres, que fue de gran relevancia por su tamaño. El movimiento trató de movilizar a las mujeres españolas para que se involucraran en luchar por la democracia y los problemas más específicos de la mujer, centrándose principalmente en concienciar a las amas de casa de la discriminación tanto en la educación como en el trabajo¹². En consecuencia, gracias a el Movimiento Democrático de Mujeres, empezó a expandirse el movimiento feminista y fue determinante para hablar del machismo de los partidos y comprometer a las organizaciones de izquierda con la lucha feminista. Con ello, el avance en las condiciones de las mujeres en el trabajo mejoró, aunque la diferencia de sueldos por realizar el mismo trabajo era abismal, y además se mantiene la autoridad jurídica del marido. Es con la muerte de Franco en 1975 y con el paso de la democracia, cuando el auge del antifranquismo y el feminismo son los detonantes para la exigencia de la igualdad ante la ley, entre otras cosas.

En 1998 en España, las políticas de igualdad de género en el mercado laboral, se integraron mediante los Planes Nacionales de Acción para el Empleo. En 2005 se aprobó el Programa Nacional de Reformas, sucesor de los PNAE, que recogía las medidas para aumentar la tasa de ocupación femenina y favorecer la conciliación familiar y laboral. De modo que, al igual que en la estrategia de empleo a nivel europeo, en España la incorporación igualitaria de la mujer en el mundo laboral también es uno de los principales focos de las políticas activas del mercado de trabajo¹³ y del derecho laboral. Años después se introdujo

¹¹ PIÑERO C., CALDERÓN L., MORADO M.L., y VARELA M.C., “Cambios del rol de la mujer desde 1945”, *caumas, Universidad de Ferrol-Coruña*, 2010, pp. 10-35.

¹² ALONSO PÉREZ M. y FURIÓ BLASCO E., “El papel de la mujer en la sociedad española”, *HAL archives-ouvertes*, 2007, pp. 23-44.

¹³ ALUJAS RUIZ, J.A., “La igualdad de género en el mercado de trabajo: el papel de las políticas de empleo en España”, *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, Nº 11, 2010 (Ejemplar dedicado a: La igualdad en la construcción del modelo laboral), págs. 61-80.

la puesta en marcha del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008- 2011) inspirado en la Ley de Igualdad. Dicho plan define un modelo de igualdad en femenino que considera no sólo el empleo, sino también las condiciones de vida, integrando los espacios y actividades públicos y privados.

Efectivamente , los avances desde la implantación de la democracia en España han sido evidentes y han proporcionado a las mujeres la eliminación de la discriminación legal, reconociendo su igualdad jurídica. Sin embargo, siguen presentes muchas barreras que impiden la obtención de una igualdad real en la que luego profundizaremos. Es más, la mujer sale de la casa para desarrollar una actividad profesional fuera del hogar liberándose parcialmente de una tarea muy costosa a la que no se le otorga valor, pero las necesidades de cuidado generadas donde la mujer deja de ocuparse de ellas se suplen con la entrada en los hogares de otras mujeres, que en muchos casos proceden de otros países¹⁴. Es evidente que todavía existe la preconcepción de que las mujeres son las encargadas de las tareas domésticas, mientras que los hombres trabajan para sustentar materialmente a la familia. De hecho, los estudios¹⁵ demuestran que el reparto desigual de las tareas del hogar no se da porque las mujeres no tengan interés en asumir carreras profesionales ambiciosas, sino porque no lo consideran compatible con sus obligaciones domésticas.

Por tanto, no solo se requiere un cambio legislativo sino un cambio social y cultural, que se obtendrá fundamentalmente a través de la educación y demás políticas de concienciación y conductas que permitan la deconstrucción de los roles de género.

¹⁴ A este respecto, algunos autores sostienen que en el servicio doméstico en España se está produciendo una “transferencia étnica, pero no de género, de modo que siguen siendo las mujeres las que realizan las tareas del hogar y los cuidados”, si bien son mujeres inmigrantes las que se encargan de ello. En este sentido Vid. LEBRUSÁN MURILLO, Irene, “Servicio doméstico y actividad de cuidados en el hogar: la encrucijada desde lo privado y lo público”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 9(2), 2019, pág. 42.

¹⁵ GARAPATI, S.M. , “Análisis de la mujer en el mercado laboral español”, *repositorio comillas*, 2019.

2.1.2. Segregación laboral y profesiones feminizadas

Con todo ello, la sociedad se ve estructurada por la llamada segregación por razón de genero. La Organización Mundial del Trabajo explica la segregación ocupacional como “una prueba de desigualdad, que incluye estratificación social en cuanto al poder, las cualificaciones y las ganancias; es decir, es la asignación de las tareas laborales estereotipadas. Esta diferenciación impide a las personas desarrollarse laboral o profesionalmente en actividades no atribuibles a su sexo/género.” Se trata de un factor decisivo en la calidad del empleo femenino, ya que las mujeres se sitúan en puestos inferiores y en sectores menos valorados. Pero la separación de mercado no es mera casualidad, y el problema surge cuando son situadas en posición de desventaja de forma sistemática.

A su vez, la segregación laboral puede diferenciarse por la segregación horizontal y vertical¹⁶. La primera es la dificultad de un grupo vulnerable, en este caso las mujeres, debido a factores sociales, estructurales y personales (la habitual ausencia de empleo y recursos económicos; la baja participación social; el aislamiento social y la soledad; la inadecuación de los servicios públicos que atienden situaciones de violencia a sus necesidades...), para acceder a determinadas actividades o a determinados trabajos que no son considerados como feminizados¹⁷, que a diferencia de los trabajos considerados “para mujeres”, no suelen tener condiciones laborales precarias. En el caso español, casi la mitad de la ocupación femenina se concentra en actividades de baja cualificación¹⁸. La segregación vertical en el trabajo hace referencia a las dificultades del grupo minoritario para desarrollar una carrera profesional dentro de la escala jerárquica de una ocupación, ya sea dentro de la empresa como dentro de la sociedad. El famoso techo de cristal¹⁹ esta presente todavía en nuestra sociedad, y limita a

¹⁶ JODAR MENDOZA, V., “Los estereotipos de género en el mercado de trabajo”, *Univeritat autònoma de Barcelona*, 2020, pags 7-8.

¹⁷ Podemos considerar que una ocupación esta feminizada cuando la participación de la mujer es superior a la media de toda la economía.

¹⁸ CEBRIÁN I. y MORENO G., (2008). “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español”, *Economía industrial*, N° 367, 2008 (Ejemplar dedicado a: Retos y oportunidades para el sistema productivo español), págs. 121-137.

¹⁹ BERNARDO, A. “En los estudios de género, se denomina techo de cristal a la limitación velada del ascenso laboral de las personas dentro de las organizaciones. Se trata de un techo que limita sus carreras

las mujeres a seguir avanzando es sus carreras profesionales y llegar a altos cargos. Sarrió apuntaba que “Sea cual sea el sector laboral analizado, incluidos los más feminizados, la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de modo que su presencia ocupando posiciones de poder y asumiendo responsabilidades laborales es mínima²⁰”

Una primera explicación de las razones o motivos de este desigual reparto o distribución desequilibrada de papeles entre mujeres y hombres es de corte histórico²¹, y puede encontrarse, como hemos mencionado en el epígrafe anterior, en el caso español, como en de otros países que vivieron situaciones y regímenes similares, en el modo y circunstancias en que se produce la progresiva reincorporación de la mujer al trabajo asalariado al desaparecer las barreras legales que durante el régimen franquista procuraron retenerla en el ámbito doméstico. Su protección jurídica se articuló a través de un completo programa orientado a la limitación de su capacidad de obrar y, en particular, de su capacidad para trabajar. Ello se articula mediante instituciones como la excedencia forzosa por matrimonio o la dote, medidas como la prohibición de contratar a mujeres casadas²².

Esa reincorporación al sistema productivo que se empieza a producir ya a finales de los años 50 tiene lugar, como es fácil de comprender, en una situación de desventaja

profesionales, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando”, en “¿Que es el techo de cristal?”, *Hipertextual*.

²⁰ SARRIÓ CATALÁ M. , “El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres”, *Psicología y género*, Vol. 17, Nº 2, 2002, págs. 167-182.

²¹ “Los países nórdicos, países que no han pasado por una dictadura, los primeros lugares en el ranking para lograr la igualdad de género. El ranking es liderado por países como Suecia (con 83,8 puntos), Dinamarca (con 77,4 puntos) y Francia (con 75,1). En el otro lado de la tabla se encuentran Rumanía (con 54,4 puntos), Hungría (con 53,0 puntos) y, con la puntuación más baja, Grecia (52,2 puntos)”

“España sobresale en materia de salud y dinero y necesita mejorar en las categorías de «Tiempo» y de «Conocimientos». En la categoría de «Tiempo» se mide todo lo relacionado con el reparto de responsabilidades de cuidados y actividades sociales. Mientras que en la categoría de «Conocimientos» se mide la participación y logros en los ámbitos educativos al igual que la segregación educacional por razón de sexo”. El Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE por sus siglas en inglés), *Noticias del observatorio de la igualdad y el empleo*, 3 de noviembre de 2020.

²² MARTÍNEZ MORENO, C., , “El seguro de maternidad”, en VV.AA., *Legislación histórica de previsión social* (J. García Murcia y M.A. Castro Argüelles, dir.), Aranzadi, Thomson-Reuters (Legal), Navarra, 2009, pp.91 y ss.

competitiva con los hombres en el plano educativo y formativo, habida cuenta que la presencia de mujeres en la universidad o en la formación profesional, que fue incrementándose progresivamente hasta alcanzar cotas que podríamos considerar paritarias, fue inicialmente muy escasa o sencillamente inexistente. Y, al mismo tiempo, igualmente sesgada desde el punto de vista de los perfiles formativos “elegidos” o por los que las mujeres preferentemente se inclinaban, hechos ambos que tampoco son casuales ni aleatorios, y que enlazan de manera muy directa con el marco normativo al que se acaba de aludir. Efectivamente, si se comparan la relación primera y segunda del Decreto de 26 de julio de 1957 sobre Industrias y Trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos o insalubres, se podrá sin dificultad alguna advertir que en la primera aparecen listadas sobre todo actividades netamente industriales (construcción, minería, industria química, metalúrgica, energía) y tareas o trabajos característicos también de los sectores primario y secundario (labores agrarias y forestales, tareas que implicasen especial esfuerzo, carga o manipulación de casi todo tipo de maquinaria, o trabajos en altura, entre otros). En cambio, en la Relación segunda anexa al Decreto de 1957, donde se enuncian las actividades que sí pueden realizar mujeres siempre que sean mayores de 21 años, lo que aparecen son trabajos y tareas propias de sectores mayormente feminizados aún a día de hoy: industria textil, confección, vestido y calzado, peletería, alimentación, higiene y limpieza y otros servicios. En resumidas cuentas, las mujeres retornan al mercado de trabajo en aquellas profesiones de las que no habían sido coercitivamente excluidas, y en trabajos o tareas claramente feminizados, lo cual se traduce en una elevada concentración de mujeres en unas pocas actividades, por lo general con bajas exigencias de cualificación, mayoritariamente en el sector servicios, y con remuneraciones siempre más bajas que los hombres²³.

Teniendo en cuenta el contexto histórico si nos situamos en la actualidad, la segregación vertical, como la horizontal, es en parte consecuencia de las siguientes causas²⁴: Las mujeres generalmente ocupan puestos que no ofrecen la oportunidad de ejercer poder; cuando las mujeres acceden a puestos de trabajo que implican poder, no se les permite

²³ NAVARRO GÓMEZ, M^a L y RUEDA NARVÁEZ, M.F., “Segregación laboral por género en España: efectos sobre los salarios y la movilidad salarial”, *Regional and Sectoral Economic Studies*, Vol. 14-3 (2014)

²⁴ RESKIN B. y PADAVIC I., “women and men at work” , por Pine Forge Press, Thousand Oaks, California, 1994.

ejercerlo al mismo nivel que los hombres, debido a que los empresarios a menudo dan menos autoridad a las mujeres; los estereotipos sexuales también favorecen la no aceptación de la autoridad de las mujeres por parte de sus compañeros. Esto tiene como consecuencia que, los hombres al carecer de obstáculos para llegar mas alto, tengan más posibilidades de ascenso. “Los hombres que acceden a un trabajo típicamente femenino a menudo llegan a la cumbre a pesar de ser extraños en un ambiente predominantemente femenino. Las mujeres, por otro lado, habitualmente permanecen en los escalones inferiores con independencia de que la ocupación en la que se encuentran sea mayoritariamente femenina o masculina²⁵”. Y aun estando en el mismo puesto el nivel retributivo de los hombres es superior al de las mujeres: las mujeres perciben anualmente un 22,35% menos que los hombres en cómputo anual (5.784€ menos que los hombres)²⁶. Diferencia que tiene consecuencias directas en las prestaciones por desempleo o jubilación que se calculan a partir de las percepciones obtenidas²⁷.

A propósito del ello, la siguiente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea nº2001/178 de 26 de junio de 2001, aborda la discriminación retributiva entendida como una forma discriminación indirecta en algunos casos, en el asunto Brunnhofer, “un trabajador que, en virtud de su contrato de trabajo, percibía un complemento individual cuyo importe mensual era mayor que el que percibía su compañera, teniendo ambos la misma categoría profesional. El tribunal parte de la base de que su mismo trabajo o un trabajo al que se atribuya igual valor, debe ser retribuido de la misma manera, a menos que la diferencia de retribución se justifique por razones objetivas. Si bien, la categoría profesional no basta por si solo para concluir que se realiza el mismo trabajo o trabajo de igual valor, sino que habrá que tener en cuenta un conjunto de factores como son la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales.” Asimismo, la resolución de la sentencia del Tribunal Constitucional Nº 286/1994, de 27 de octubre, consideraba que, “para

²⁵ HEREDIA BARBERÁ E. (2012) “Mas allá del techo de cristal”, *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, Nº 40, pp. 55-68.

²⁶ Encuesta de estructura salarial de 2019, Instituto Nacional de Estadísticas.
https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDato_s&idp=1254735976596

²⁷ MARINEZ MORENO, C, “Brecha salarial de género y discriminación distributiva: causas y vías para combatirlas”, *Revista multidisciplinar de estudios de género*.

excluir la existencia de discriminación retributiva en categoría o departamento segregados sexualmente y con niveles retributivos distintos, el criterio de comprobación no puede ser la identidad normal de las tareas, sino la igualdad de valor del trabajo”.

No es casualidad que esos sectores en los que las mujeres se sitúan, sean sectores altamente feminizados, en los que el nivel retributivo es mas bajo y menos valorado socialmente. Entre ellas, nos encontramos con más presencia de mujeres que de hombres en la educación, el personal de ámbito doméstico y actividades sanitarias y de servicios sociales²⁸. De esta manera, las mujeres se ven sometidas a sesgos sociales por estructuras aún excesivamente patriarcales, y poca visibilidad social y política que obstaculiza su reconocimiento efectivo de derechos y ausencia de discriminaciones²⁹.

Respecto a la segregación vertical, hay autoras³⁰ que afirman que en los casos de dirección y gerencia encontraremos la existencia de una “falta de ajuste” entre las características propias de los estereotipos de la mujer y los requisitos de cargos de dirección. Por un lado, tenemos la mujer estereotipada, que es vista como amigable, bondadosa, altruista y expresiva con sus emociones. Por otro lado, tenemos al hombre estereotipado, visto como independiente, asertivo y competente. El problema viene de que las cualidades que describen el estereotipo de un hombre son muy parecidos a los estereotipos que describirían un buen líder. Por ejemplo, cuando se afirma que las mujeres normalmente lideran de una manera más democrática y participativa³¹, aunque sean estereotipos, en todo caso, no son adjetivos que la gente asocie con los atributos de un buen líder. Estas creencias y prejuicios sobre el

²⁸ “Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral”, *Instituto Nacional de Estadística*.

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259931459725&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

²⁹ CÁCERES ARÉVALO, P. y LEBRUSÁN MURILLO, I. 2017, “El servicio doméstico como vía de acceso a la regularización administrativa en España”, *Anuario CIDOB de la Inmigración*, [en línea], 2019, pp. 246-72.

³⁰ MARTÍNEZ DEL VALLE, M. & VILLUENDAS, M^a D. 2006. “La mujer en la formación superior: elección de carrera versus estereotipos de género y neosexismos.”, *Revista Cuestiones de género de la igualdad y la diferencia*, 2006.

³¹ EAGLY, A.H. y STEFFEN, V.J. (1984), “Gender Stereotypes Stem from the Distribution of Women and Men Into Social Roles”, *Journal of personality and Social Psychology*, Vol. 46, N° 4, pp. 735-754.

liderazgo y, sobre las supuestas cualidades o atributos de uno y otro género, finalmente repercuten en la categoría del trabajo.

Otros autores como Heilman³² afirma que esta “falta de ajuste” se traslada a las expectativas de las aptitudes y cualificaciones del trabajador o trabajadora que acostumbran a ser diferentes de las creencias del empleador; esto se da especialmente en el caso de las mujeres lo que explicaría que en el momento de seleccionar a una persona para un cargo se tienda a elegir una persona de sexo masculino. Otras explicaciones que se apoyan en los estereotipos de género podrían ser las de Schein o Ridgeway³³ que afirman que las diferencias en el acceso a puestos de liderazgo entre hombres y mujeres se deben a que las personas asumen que los hombres son más competentes en estas posiciones que las mujeres.

Sin duda, junto a catalogar a las mujeres en un tipo de sector, uno de los grandes problemas de las mujeres desde su incorporación al mundo laboral, ha sido la precariedad característica de esos puestos de trabajo que ocupan. En la década de los 80 los países subdesarrollados comenzaron a analizar el fenómeno de la pobreza desde una perspectiva de género. Identificaron una serie de fenómenos dentro de la pobreza que afectaban de manera específica a las mujeres y señalaron que la cantidad de mujeres pobres era mayor a la de los hombres, y que existía una tendencia a un aumento más marcado de la pobreza femenina. De hecho, la reforma laboral que facilita el despido en los empleos con menos grado de protección y más precarios, como el sector de servicios, afectan de manera más severa a las mujeres³⁴, es decir, recortar y privatizar servicios públicos afecta más a las mujeres trabajadoras dado que son sectores feminizados.

³² HEILMAN, M. (2001), “Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women’s Ascent up the Organizational Ladder”, *Journal of Social Issues*, Vol. 57, N° 4, pp. 657-674.

³³ SCHEIN, V.E. y RIDGEWAY C.L., “Construcción y Validación de un Instrumento para Evaluar la Actitud Hacia una Mujer con Éxito”, *acta de investigación psicológica*, Volume 3, Issue 1, April 2013, Pp. 1041-1062.

³⁴ “En España en el mismo año, el 90,3% de mujeres ocupadas trabajaban en el sector servicios, el 7,6% en el sector industria y el 2,1% en el sector agricultura”, Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto labora: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259931459725&p=1254735110672&page_name=ProductosYServicios%2FPYSLayout#:~:text=En%20Espa%C3%B1a%20en%20el%20mismo.1%25%20en%20el%20sector%20agricultura.&text=En%20el%20a%C3%B1o%202020%2C%20en.correspond%C3%ADa%20a%20la%20ocupaci%C3%B3n%205.

2.2. El concepto del trabajo doméstico

Sin duda, el sector que une la precariedad laboral y la abrumadora feminización es el trabajo doméstico. Las empleadas o trabajadoras domésticas, anteriormente denominadas “criadas”, han evolucionado tanto en su propio concepto como en su posición normativa de la que hablaré en los siguientes capítulos.

A mediados del siglo XX, las mujeres de clase trabajadora generalmente abandonaban el trabajo como internas si contraían matrimonio y pasaban a emplearse como “asistentas”, encargadas de las tareas del hogar y del cuidado familiar, sin ningún tipo de remuneración. Por otro lado, las mujeres con un estatus de familias acomodadas, contaban con el trabajo de una “criada”, “aya”, o “ama de llaves”, a cambio de una remuneración³⁵. Sin embargo, en 1985 el concepto de empleada doméstica cambia cuando se regula la primera normativa laboral entre empleador/a y trabajadora del hogar, ya que, contratar a trabajadoras domésticas se convierte en una práctica relativamente habitual para familias de clase media, y deja de responder a una cuestión de lujo o estatus de clases acomodadas. Es precisamente por ello, cuando la denominación de “criada” queda en desuso y se empieza a reconocer como una profesión o empleo, amparado por los principios laborales.

El objeto de este servicio es satisfacer las necesidades de subsistencia de un núcleo familiar, y la enumeración de estas necesidades pueden agruparse en tres³⁶: el mantenimiento alimenticio y del hogar en sentido amplio; las labores de dirección del mismo; y por último, la atención a los componentes del grupo familiar (hijos, mayores...). Incluyendo labores de dirección porque no se trata sólo de tareas de mantenimiento del hogar y de cuidado de personas, sino que entraña tareas de organización y de gestión.

³⁵ BORRELL-CAIROL, M., “la precarización del servicio doméstico en España 1900-1939. factores institucionales”, *Historia Social*, No. 96 (2020), pp. 113-128.

³⁶ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, V., “El trabajo no remunerado de atención a enfermos y ancianos: propuestas metodológicas”; ZAMBRANO, I., “Los tiempos invisibles del cuidado de la salud: consideraciones sociales, políticas y económicas”, ambos en *La contribución del trabajo no remunerado a la economía española: alternativas metodológicas*, pp. 229-328.

En 2011, el Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, redactado en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra define el trabajo doméstico a tenor del artículo 1:

a) la expresión «trabajo doméstico» designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;

b) la expresión «trabajador doméstico» designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;

c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

Es necesario poner de relieve que, no obstante, España sigue sin ratificar el convenio 189 de la OIT que protege a las trabajadoras del hogar.

Finalmente, el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, fue sustituido por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar, los artículos 1 y 2 recoge las modalidades de trabajo doméstico.

Por un lado, dentro del concepto del trabajo doméstico, el artículo 1 incluye tareas domésticas, cuidado o atención de los miembros de la familia u otros trabajos como guardería, jardinería, conducción de vehículos, cuando formen parte de las tareas domésticas. Estas tareas mencionadas pueden ser acumulativas o no

Por otro lado, el Real Decreto en su artículo 2 excluye el trabajo a través de una empresa, el trabajo para una empresa, el trabajo para cuidadores profesionales contratados, el trabajo para cuidadores no profesionales en atención a personas dependientes, el trabajo para familiar, amigo, por benevolencia o buena vecindad.

En caso de que la empleada de hogar trabaje tanto dentro de la casa del empleador/a, realizando tareas domésticas, como fuera de ella en una empresa de su propiedad, si el empleador/a es la misma persona física, la relación laboral no estará sometida al Real Decreto 1620/2011, sino al Estatuto de los Trabajadores de manera íntegra, ya que se considera que existe una única relación laboral que será común. Por tanto, la empleada se posiciona bajo un régimen con mayor protección por realizar ambas actividades, ya que, la relación laboral común es más protectora que el régimen especial.

Al mismo tiempo están expresamente excluidas las personas contratadas por instituciones públicas o privadas para atender a personas dependientes. Estas instituciones son quienes organizan su trabajo y le pagan su salario, aún cuando el trabajo se desarrolle en el domicilio de las personas dependientes. Estas cuidadoras profesionales tienen con la institución pública o privada una relación laboral común. La atención a las personas en situación de dependencia en este caso se rige por la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

En definitiva, esta relación laboral descansa en dos aspectos característicos, como son el ámbito donde se presta la actividad, es decir, el hogar familiar y el vínculo personal basado en una especial relación de confianza, que supone el reforzamiento de la obligación de buena fe³⁷ entre el titular del hogar familiar y las personas empleadas de hogar. La relación laboral del servicio del hogar familiar es una relación especial que solo puede concertarse como empleador/a una persona física que sea titular de un hogar familiar y únicamente para la realización de las tareas domésticas en el ámbito del hogar familiar. Por ello quedan fuera las relaciones laborales concertadas con personas jurídicas aun cuando el objeto del contrato sea la realización de tareas domésticas similares.

³⁷ CUEVA PUENTE, M.C. “La relación laboral especial de los empleados de hogar”, *Lex Nova, Revista de la Universidad autónoma de Madrid*, 2005, pp.368 ss.

2.3. El derecho a la igualdad efectiva y a la no discriminación

Una vez analizado el contexto histórico de la desigualdad de género en el mercado laboral y los conceptos que rodean al ámbito laboral de las mujeres y concretamente a las trabajadoras del hogar, conviene analizar qué acciones realizan y cómo regulan las instituciones, para combatir esa discriminación y obtener la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Puesto que, es obligación de los poderes públicos revertir la situación de desigualdad, segregación, precariedad laboral específica de las mujeres, la falta de reconocimiento, la brecha salarial...

2.3.1.1. Regulación de la igualdad y la no discriminación por la Constitución y el Estatuto de los trabajadores.

La Constitución Española de 29 de diciembre de 1978, supuso un cambio en el panorama social, pero sobre todo en el legal, ya que prohíbe cualquier tipo de discriminación y establece el principio de igualdad para todos los ciudadanos, obligando a los poderes públicos a promover y facilitar su participación social. Concretamente en el artículo 14 recoge que todos los españoles son iguales ante la ley y deben recibir el mismo trato, prohibiendo así la discriminación por razón de sexo, entre otras.

Asimismo, la Constitución añade en el artículo 9.2 que los poderes públicos serán los encargados de promover la libertad e igualdad efectiva a todos los ciudadanos. Junto a ello, el artículo 35.1 reconoce a todos los españoles el derecho y el deber al trabajo, a la promoción profesional y la remuneración, sin que pueda haber discriminación por razón de sexo. Con este artículo, la Constitución encomienda la regulación de los derechos laborales al Estatuto de los Trabajadores, y es en el Estatuto donde se menciona en el artículo 4.2, el derecho a “no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo o una vez empleados, por razones de sexo en el estado español”. De esta forma, no solo prohíbe la discriminación directa, sino cualquier acto que implique una desigualdad de trato en base al género.

Con todo ello, tanto el Estatuto de los trabajadores como la Constitución, reconocen el derecho y el deber de fomentar el empleo a ciertos grupos, así como el acceso a todas las profesiones para que las mujeres tengan las mismas oportunidades para ser contratadas, mediante la implantación de acciones positivas. Además, el Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de 24 de octubre de 2015, incorpora diferentes mecanismos que permiten compaginar la vida laboral y familiar; entre otros, el apartado 8 del artículo 34 ET; el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores; por otro lado, el RD-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, en el marco del cual se incide nuevamente en esta idea en distintos artículos³⁸; el 8.3 resulta de gran importancia porque establece que en el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa. Aun así, lo cierto es que la mayor parte de las trabajadoras que solicitan dichos mecanismos son las mujeres.

2.3.1.2. Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Esta Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de 23 de marzo de 2007, es uno de los instrumentos legislativos más relevante en la lucha contra la discriminación. Su objetivo principal es la “consecución del derecho efectivo de igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier forma de discriminación sobre la mujer” y establece criterios de actuación para la protección de las mismas.

Junto a ello, esta ley tiene como objetivos la introducción de la transversalidad del principio de igualdad de trato (art.15) y garantizar el acceso al empleo en condiciones de igualdad (art. 5). Así como aumentar la presencia de la mujer en el mercado de trabajo, en concreto en los puestos de mando, así queda contemplado en los Títulos V y VII de la ley.

³⁸ DURAN BERNARDINO, M., “El teletrabajo ¿Una herramienta eficiente de conciliación de la vida laboral, familiar, personal?” <https://www.transformaw.com/blog/el-teletrabajo-una-herramienta-eficiente-de-conciliacion-de-la-vida-laboral-familiar-y-personal/> (Consultado el 10 de diciembre de 2021)

Además, dicha ley incorpora al ordenamiento español en su exposición de motivos una especial consideración en los supuestos de doble discriminación, y singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan una especial vulnerabilidad, entre las que hace una mención expresa a las mujeres migrantes.

Asimismo, para la consecución del principio de igualdad, la ley dispone en los últimos artículos de su Título I, lo referido a la tutela judicial y efectiva como consecuencia derivada del incumplimiento de lo establecido por la ley de igualdad. Concretamente, el artículo 10, recoge las consecuencias jurídicas de la discriminación; artículo 12 reconoce la legitimación de la persona a la que se le vulnera el derecho de igualdad, a recabar ante los Tribunales la tutela del mismo de acuerdo con lo establecido en el art. 53.2 CE. Por último, el art.13 establece la inversión de la carga de la prueba, en los procesos en los que se vulnera el derecho fundamental a la igualdad y no discriminación, por lo que corresponderá a la otra parte justificar su actuación.

De la misma manera, son los poderes públicos los encargados de establecer las llamadas acciones positivas³⁹ a favor de las mujeres, para mejorar su situación de vulnerabilidad, incorporando medidas dirigidas a eliminar la desigualdad existente entre las mujeres y los hombres, en este caso en el ámbito laboral, para lograr la eliminación de las desventajas existentes.

Con todo lo expuesto, nos queda claro que en el plano normativo los poderes públicos promueven medidas para combatir la desigualdad entre los hombres y las mujeres en el mercado laboral. En cambio, la igualdad formal no se ve reflejada en el papel cuando nos referimos al régimen especial de las trabajadoras del hogar, ya que a estas trabajadoras todavía no se les ha reconocido derechos tanto sociales como laborales de los que disfrutaban

³⁹ Artículo 11.1. “Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. 2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.”

muchos sectores. Seguimos sin dar importancia a la labor de una trabajadora al servicio del hogar tratando y calificando este sector como empleo de segunda, como mostraremos en siguiente parte de la investigación sobre “análisis del régimen jurídico del trabajo doméstico”.

3. ANÁLISIS DEL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TRABAJO DOMÉSTICO

3.1. Marco normativo de las empleadas del hogar

El trabajo de las empleadas del hogar, durante la primera mitad del siglo XX, solo tenía lugar en las clases más altas y con pocos empleados, por lo que el marco normativo de las empleadas del hogar era inexistente o carente de una mínima protección legal. Este sector fue evolucionando progresivamente con el paso de los años y alrededor de los noventa experimenta en España un crecimiento debido a una mayor demanda por parte de las familias con madres trabajadoras y una población migrante con intención de entrar en el mercado.

Fue a Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931 la que por primera vez reconoció el carácter laboral entre quien presta sus servicios en un domicilio particular atendiendo las tareas domésticas y quien se aprovecha de este servicio. Pero el texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo aprobada por decreto de 26 de enero de 1944, que deroga la Ley de 21 de noviembre de 1931, declaró excluido del ámbito jurídico laboral al servicio doméstico, en esta relación laboral, una de las partes no es un empresario en sentido económico sino un empleador/a, entendiéndose por tal, “el que se preste mediante jornal, sueldo, salario o remuneración de otro género o sin ella, y que sea contratado, no por un patrono, sino por un amo de casa que no persiga fin de lucro para trabajar en una casa o morada particular, al servicio exclusivo del contratante, de su familia o de sus dependientes, bien se albergue en el domicilio del amo o fuera de él” (art. 2.c). Además, la prestación del servicio se suele llevar a cabo en un espacio en el que la empleada puede convivir con otra serie de derechos fundamentales del empleador/a como es el derecho a la intimidad. Por lo que el régimen de los empleados del hogar estaba regulado por el Código Civil como un contrato de arrendamiento de servicios regulados en los artículos 1583 a 1587.

Posteriormente, la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, incluye esta prestación de servicios en el ámbito del Derecho del Trabajo como relación laboral de carácter especial que posteriormente pasaría a ser normada por el Real Decreto 1424/1985,

de 1 de agosto, por el que se regulaba la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, que estuvo vigente veinticinco años. En dicha norma reglamentaria, aprobada en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 2.1 b) ET, que la califica como una relación laboral especial, se apreciaba el gran margen concedido a la autonomía de la voluntad de las partes o la notable reducción de los más esenciales derechos laborales previstos en el ET. De esta manera la relación laboral de carácter especial constituye una vía para la integración del derecho del trabajo de esta prestación de servicios, lo que explica que mantuviera sustancialmente un tono civilista y, en consecuencia, que no calara, en ella plenamente la esencia laboral⁴⁰.

La transición de reglamento se lleva a cabo mediante el Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre por el cual se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Supone un importante avance en esta específica relación de trabajo, que la aproxima a la regulación establecida con carácter general en el ET. En concreto, las disposiciones adicionales 17ª, 39ª y 40ª, la disposición transitoria única y la disposición final 12ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, recogen las nuevas normas legales que tienen efectos tanto sobre la acción protectora como sobre la cotización.

El Real decreto de 2011 ha corregido o matizado muchos de los “puntos oscuros” que desequilibraban, aún más, la relación entre el/la empleador/a y la empleada del servicio doméstico. Así, introduce importantes garantías laborales en este ámbito, eliminando correlativamente las menos protectoras que conservaba la norma anterior, haciendo más laboral esta relación de carácter especial. Supone un claro avance en la aproximación de esta relación especial a la común y, por lo tanto, una mejora de la regulación de las condiciones de trabajo de los empleados al servicio del hogar familiar. Asimismo, la disposición adicional segunda de esta norma, en su apartado 2, ha programado la evaluación del impacto de la aplicación de las nuevas previsiones sobre el empleo y las condiciones de trabajo de las

⁴⁰ Así lo destaca, en relación a todas las relaciones laborales de carácter especial, MONTOYA MELGAR, A. “Sobre relaciones especiales de trabajo y su marco regulador”, *Civitas. Revista española de derecho del trabajo* Nº 109, 2002, págs. 5-17.

empleadas, haciendo hincapié de manera particular en las retribuciones y tomando en cuenta la variable del sexo. El objetivo es detectar carencias con vistas a su subsanación.

Finalmente, consecuencia de la aprobación del 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, se introdujeron una serie de modificaciones en la configuración jurídica del Sistema Especial para Empleados de Hogar. Su Régimen de la Seguridad Social, pasó de ser un Régimen Especial a encontrarse dentro del Régimen General, pero con un sistema especial. A partir del 1 de abril de 2013, la empleada del hogar que preste sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador/a, y que hubiera acordado con este último la asunción de las obligaciones en materia de encuadramiento del Sistema Especial para Empleados del Hogar, será el sujeto responsable de la obligación de cotizar. Deberá, por tanto, ingresar la aportación propia y la correspondiente al empleador/a (en su caso, empleadores/as) con el que mantenga tal acuerdo y además deberán formular directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos cuando así lo acuerden con tales empleadores. En todo caso, las solicitudes de alta, baja y variaciones de datos presentadas por los empleados de hogar deberán ir firmadas por sus empleadores.

Es verdad que la nueva regulación, al menos de manera formal, introduce numerosas modificaciones⁴¹, a continuación, podemos ver las diferencias en las condiciones laborales entre el Régimen General, el Régimen General de Empleados del Hogar anterior a 2012 y el Sistema Especial de Empleados del Hogar actual⁴². Sin embargo, las modificaciones mencionadas, se han visto poco reflejadas en la práctica.

⁴¹ LLANO SÁNCHEZ, M. “El nuevo contrato laboral especial del servicio del hogar familiar”, *Actualidad laboral*, N° 6, 2012, pág. 1

⁴² BONA M.C., y MARTÍNEZ BUJAN, R. , “¡el trabajo domestico cuenta! Características y transformación del servicio domestico en España”, *Migraciones*, N°36, 2014, págs. 275-305.

	Régimen general	Régimen especial empleados/as de hogar (real decreto) 1424/1985	Sistema especial empleados/as de hogar (real decreto 1620/2011) actual
Contrato	Escrito	Verbal o escrito	Verbal o escrito. Pero, si la relación laboral es igual o mayor a cuatro semanas es obligatorio entregar condiciones de trabajo por escrito. La trabajadora puede solicitar por escrito sus condiciones laborales.
Jornada laboral diaria (máxima)	9 horas	9 horas + tiempos de presencia	40 horas semana (8 horas día)+tiempos de presencia (deben pagarse y pactarse de antemano)
Descanso entre jornadas	12 horas	8 horas internas/10 horas externas	10 horas internas (+ 2h. de descanso diario para comidas)/12 horas externas
Descanso semana	36 horas continuas	36 horas (24 deben ser continuas)	36 horas continuas
Salario en especie (% salario base)	Máximo 30%	Máximo 45%	Salario Mínimo Interprofesional con posibilidad de descuento en las internas del 30% respetando el SMI anual
Dos pagas extraordinarias	30 días cada una	Mínimo 15 días cada una	30 días cada una
Prestación por desempleo	Si	No	No
Baja retribuida por enfermedad	Desde el 3º día	Desde el 29º día	Desde el 4º día
Cotización de la Seguridad Social	Variable según salario	Fija	Cotización desde la primera hora

Preaviso en caso de despido:			
*relación laboral < 1 año	30 días	7 días	7 días
* relación laboral >1 año	30 días	20 días	20 días
Indemnización despido justificado	20 días	7 días	20 días
Límite máximo por año trabajado	12 mensualidades	6 mensualidades	12 mensualidades

*Fuente: por Bona (2009) y Buján (2014)

3.2. Análisis de la contratación del servicio doméstico

Es destacable que en los últimos años el número de trabajadoras domésticas ha aumentado considerablemente en España⁴³, cabe alegar como motivos, por un lado, el creciente número de hogares monoparentales que se configuran hoy en día que a diferencia de los biparentales supone compenetrar las cargas laborales y domésticas. Asimismo, que España vuelve a ser la principal entrada de UE para las personas inmigrantes⁴⁴ en busca de una oportunidad en el acceso al mercado laboral, ha ayudado al crecimiento de la oferta del servicio doméstico, debido a la disponibilidad de mujeres inmigrantes a través del Sector Hogares y a cambio de una remuneración que le ayude en dos aspectos: compensar los gastos en los que ha incurrido en su llegada a España y regularizar su situación migratoria a través de un empleo.⁴⁵

Además, España es uno de los países donde mas demanda hay de empleo doméstico. Concretamente es el segundo país después de Chipre con la mayor tasa de empleos en este sector, le siguen Italia y Portugal⁴⁶. Con estos datos podemos afirmar que en el sur de Europa es mas frecuente la contratación del servicio doméstico, ya que las cifras relativas a los países nórdicos, como Suecia, Dinamarca y Finlandia, las cifras son muy bajas. Algunos autores como Gálvez⁴⁷ explican este fenómeno basándose en “la existencia en estos países de Europa del Norte de políticas de bienestar social que proporcionan una serie de medidas que cubren las necesidades domésticas y de cuidados de sus ciudadanos por un período superior al de los países del sur de Europa, así como el hecho de que el reparto de los roles de género esté más definido y se abogue por una mayor equidad en las tareas domésticas y cargas familiares”.

⁴³ Informe elaborado al alimón por la ONG Oxfam Intermón y el Laboratorio de Derecho Social del Instituto Universitario de Estudios de Género de la Universidad Carlos III de Madrid.

⁴⁴ A falta de datos definitivos, España suma algo más de 41.000 entradas irregulares por tierra y mar, frente a las 34.100 de Italia y las 15.500 de Grecia, según cifras del 28 de diciembre de 2020 de la agencia de Naciones Unidas para los refugiados, ACNUR.

⁴⁵ CÁCERES ARÉVALO, P. y LEBRUSÁN MURILLO, I. 2017, “El servicio doméstico como vía de acceso a la regularización administrativa en España”, *Anuario CIDOB de la Inmigración, [en línea]*, 2019, pp. 246-72.

⁴⁶ Estudio global elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

⁴⁷ GALVEZ MUÑOZ, L., “La desigualdad de género en las crisis económicas”, *Revistas científicas complutenses (investigaciones Feministas)*, 2011.

Es decir, a pesar de la entrada de las mujeres en el ámbito laboral y de tener jornadas laborales iguales o parecidas a las de sus parejas hombres, a falta de políticas de bienestar social, el reparto de las tareas sigue siendo desigual y la carencia de corresponsabilidad masculina es notoria en lo que respecta a las cargas domestico-familiares⁴⁸.

En definitiva, si a los motivos mencionados le sumamos el envejecimiento de la población y el hecho de tener que hacer frente a tareas del hogar insatisfechas por un Estado de Bienestar que proporciona pocas ayudas familiares, esta claro que no es de extrañar que la contratación del servicio domestico haya aumentado considerablemente.

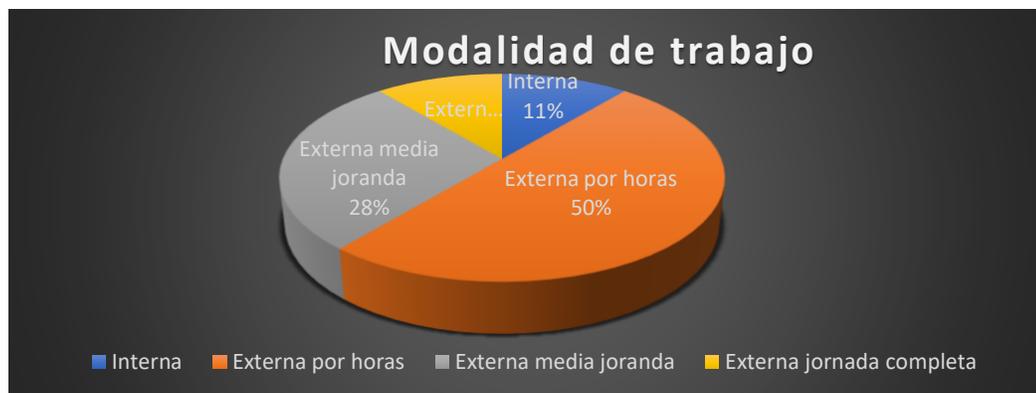
3.2.1. Formas de contratación

Esencialmente desde el año 2012 predominan los contratos temporales sobre los indefinidos, salvo en el 2012 en el que los contratos indefinidos incrementaron ligeramente debido al efecto integrador de la nueva legislación⁴⁹. Además, las modalidades del servicio doméstico varían mucho dependiendo de si la empleada es contratada como interna, externa o por horas, como podemos ver reflejado en los siguientes gráficos⁵⁰.

⁴⁸ HERNÁNDEZ PRADOS, M.A. & LARA GUILLÉN B., “Responsabilidad familiar ¿una cuestión de género?”, *Revista de Educación Social*, N°. 21, 2015 (Ejemplar dedicado a: Educación Social y Género), págs. 28-44.

⁴⁹ DÍAZ GORFINKIEL Y FERNADEZ LOPEZ, citado en, CÁCERES ARÉVALO, P. y LEBRUSÁN MURILLO, I. , “el servicio doméstico como vía de acceso a la regularización administrativa en España”, *inmigración, elecciones y comportamiento político*, Anuario CIDOB de la inmigración 2019.

⁵⁰ Elaboración propia a partir de Arango, Díaz y Moualhi (2013).



* Fuente: Sara González en el trabajo doméstico en España: radiografía de los problemas sociales, económicos y laborales que se esconden detrás del sector hogares en abril de 2019.

Tipos de Jornada		Definición	Tareas
Interna	De lunes a sábado tarde	Implica la disposición casi permanente de la empleada de hogar. Se establece de forma continua en el domicilio incluyendo las noches. Suelen hacer frente a jornadas efectivas de trabajo que duran entre las 14 y 16 horas diarias.	Todas las tareas relacionadas con el mantenimiento del hogar y el cuidado de personas que habiten en el domicilio.
	De fin de semana	Implica la disposición casi permanente de la empleada de hogar. Pernocta en el domicilio el sábado tarde y su jornada finaliza el domingo noche.	Todas las tareas relacionadas con el mantenimiento del hogar y el cuidado de personas que habiten en el domicilio.
	A jornada completa	Implica la disposición total de la empleada excluyendo únicamente las noches. Suele realizar una jornada laboral que alcanza las 12 horas diarias. La jornada más habitual es de 8 a 20 h. durante todos los días de la semana, excepto sábado y domingo	Todas las tareas relacionadas con el mantenimiento del hogar y el cuidado de personas que habiten en el domicilio.

Externa	A jornada parcial	Implica la disposición de la empleada en un horario determinado y limitado en la contratación. Su jornada es inferior a las 12 horas diarias	Tareas específicas como el cuidado de mayores o niños y de manera secundaria el mantenimiento de la casa.
Por horas		Forma más flexible del servicio doméstico. La trabajadora tiene libertad para simultanear trabajos y empleadores/as.	Tareas específicas relacionadas con el cuidado de personas en horas de especial necesidad y/o el mantenimiento de la casa.

*Elaboración propia a partir de Arango, Díaz y Moualhi (2013).

Al igual que en la normativa laboral común, el contrato puede celebrarse por escrito o de palabra. Cuando se trate de contratos de duración determinada de duración superior a cuatro semanas o lo exija alguna disposición legal, debe hacerse contrato por escrito. No obstante, también al igual que en la normativa laboral común, aunque el contrato se haya celebrado de palabra, cualquiera de las partes, empleador/a y empleada pueden exigir que el contrato se formalice por escrito. El artículo 5 del real decreto 1620/2011, regula que, “es necesario que el contrato se haga por escrito cuando se trate de un contrato de duración determinada cuya duración sea igual o superior a 4 semanas o cuando se trate de jornadas laborales inferiores a la jornada completa”, y “Se puede exigir el contrato por escrito por cualquiera de las partes tanto al empezar la relación laboral como una vez iniciada ésta”. La mitad de los contratos con empleadas domésticas son escritos, pero la otra mitad son de forma verbal o sin contrato en igual proporción, en este sentido es más difícil exigir la efectividad de las condiciones mínimas y las vulneraciones se pueden suceder con más frecuencia al no estar por escrito⁵¹.

Además, en la disposición adicional tercera del Real Decreto 1620/2011 se prevé que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social facilite a los/las empleadores/as y a las trabajadoras cuanta información sea necesaria para la aplicación de la norma, incluyendo la

⁵¹ VELA DÍAZ, R., “El nuevo régimen de las personas empleadas del hogar”, *Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*, Editorial laborum, 2012.

puesta a disposición de modelos, en formato electrónico descargable o en papel. En este sentido, la norma establece que no será exigible la obligación de la formalización por escrito del contrato hasta que no se ponga a disposición de los empleadores los correspondientes modelos.

3.2.2. Extinción del contrato de trabajo

En España, en la mayoría de las relaciones especiales las diferencias de régimen jurídico se concentran bien en un diferente esquema de contratación, bien en un peculiar régimen de extinción del contrato⁵². En el caso de la relación especial del trabajo doméstico las especialidades fundamentales se producen en el régimen de extinción del contrato⁵³, con especial incidencia en las posibilidades de extinción por voluntad del empleador/a, tanto por la incorporación del desistimiento, como causa específica de extinción del contrato, como también por las diferencias en los efectos del despido declarado improcedente o nulo. Son diversos los motivos por los que puede finalizar el contrato. El artículo 11 del Real Decreto 1620/2011, recoge las causas para la terminación del contrato, que son las comunes de cualquier tipo de contrato laboral (mutuo acuerdo, por cumplirse el tiempo pactado, por incumplimiento del contrato...), excepto en aquellas causas que declara incompatibles por su naturaleza: las previstas en las letras h), i) y l) del precepto 49 del estatuto de los trabajadores al que el artículo 11 remite.

En cambio, la figura de desistimiento es mas sencilla que en otros ámbitos laborales, ya que, las empleadoras y empleadores, no tienen la obligación de tener una razón para despedir a sus empleadas. También en relación con las causas de extinción del contrato de trabajo doméstico, es importante señalar que el art 11.3 del RD 1.620/2011 permite al empleador desistir de la relación laboral sin alegar causa alguna. Es ésta la principal peculiaridad de la extinción del contrato del trabajo doméstico, y su principal diferencia con la relación laboral ordinaria. Quien contrata puede poner fin al contrato de trabajo en cualquier momento alegando la pérdida de confianza y sin que resulte necesario acreditar una

⁵² GARCÍA TESTAL, E., “La finalización del contrato de trabajo del artista: extinción de contratos temporales e inexecución del contrato”, *Revista de Información Laboral*, num.8, 2016, pp. 77-113.

⁵³ BENAVENTE TORRES, MI., “La extinción de la relación laboral especial del trabajo del hogar familiar”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 51., 2018.

razón más concreta. Lo que deriva de la norma es la inexigibilidad de comunicar al trabajador cuál es esa causa; y si ésta manifestase no habría de coincidir con ninguna de las causas de extinción aplicables a esta relación especial, no podría constituir un fraude de ley o abuso de derecho⁵⁴. De la misma manera, es necesario comunicar a las trabajadoras su despido con siete días de antelación si el contrato ha durado hasta un año, y de veinte días si el contrato ha durado más de un año.

En esos casos quien pierde su empleo tendrá derecho a una indemnización de 12 días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades (art. 11.3 REASH), pero no a la prestación por desempleo⁵⁵. La indemnización asciende respecto a la prevista en el RD 1424/1985 de siete días a doce días por año de servicio, por lo que se han introducido reglas para aquellas prestaciones de servicios iniciadas durante la vigencia del RD 1424/1985 y que finalicen durante la vigencia del RD 1620/2011. En efecto, la Disposición transitoria primera señala que lo dispuesto en el RD 1620/2011 es de aplicación a los contratos vigentes en su fecha de entrada en vigor, pero que no obstante, la cuantía de la indemnización prevista a la finalización del contrato por desistimiento conforme al artículo 11.3, se aplicará únicamente a los contratos que se concierten a partir de la fecha de su entrada en vigor, por lo que a los que se concertaron antes se les continuará aplicando la indemnización de siete días. En caso de desistimiento voluntario, las trabajadoras tendrán derechos a recibir la liquidación que le corresponda por las horas trabajadas, así como a cobrar indemnización en algunos casos⁵⁶.

El problema surge cuando hay que diferenciar si la voluntad extintiva del empleador/a debe entenderse como un desistimiento o como un despido disciplinario improcedente, en

⁵⁴ CORDERO GORDILLO, V., “La relación laboral especial del servicio del hogar familiar”, *Valencia: Tirant lo Blanch*, 2014.

⁵⁵ Resulta de interés tener en cuenta a este respecto que el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptaron medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente a la COVID-19 aprobó un subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema especial para Empleados de Hogar con una duración limitada. A este subsidio no tuvieron acceso las trabajadoras que prestaban servicios sin estar dadas de alta en el Sistema correspondiente. El procedimiento para su tramitación se publicó en la Resolución de 30 de abril de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 4 de mayo de 2020).

⁵⁶ Artículo 49 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

los supuestos de incumplimiento de los requisitos formales⁵⁷. Pues bien, dos resoluciones del Tribunal Supremo analizaron esta cuestión, aunque respecto a prestaciones de servicios desarrolladas y extinguidas durante la vigencia del RD 1424/1985. La STS de 5 de junio 2002 (RCUD 2506/01) analizando las peculiaridades fundamentales del régimen especial de la relación de trabajo de los empleados de hogar, puso de manifiesto la relativa al régimen de extinción, que desde el punto de vista del titular del hogar familiar, puede tener lugar por despido de la trabajadora, o por desistimiento del empleador/a; y justificó esta peculiaridad en que la tarea desempeñada implica una profunda introducción de la empleada en el círculo de mayor intimidad de la familia. La Sentencia señala que “esa alternativa que al empresario se ofrece, y que paralelamente sufre el trabajador, se sujeta a una exigencia igualmente sustancial: la claridad. El dueño de la casa puede, desde luego, o despedir, o desistir; pero tiene que decir con claridad que hace una cosa o la otra; y ello por la elemental razón de que la trabajadora debe saber, desde el primer momento y con certeza, si está ante un despido, que le obliga a reaccionar en el plazo perentorio de veinte días, y le otorga, caso de ser declarado improcedente, una indemnización de 20 días por año de servicio, o está ante un desistimiento que le otorga el derecho a un plazo de preaviso (de 7 días como mínimo, que pasan a 20 cuando los servicios superaron el año) y una indemnización reducida (7 días de salario por año de servicios), cuya eventual reclamación se permite durante plazos más dilatados, que además son de prescripción”. Por su parte, la STS de 27 de junio de 2008, (RCUD 2235/2007) añadió que “el desistimiento lleva consigo un preaviso y una simultánea puesta a disposición de la indemnización reducida; tales exigencias no aparecen, en la letra de la ley, como un requisito de sustancia (ad solemnitatem); pero, o bien el derecho a estos últimos beneficios aparece explícito en las declaraciones del empleador/a, o bien se deduce con facilidad y certeza de un comportamiento tácito concluyente (facta concludentia)”.

En consecuencia, si la decisión del empleador/a no se comunica de forma escrita, manifestándose su voluntad de forma clara e inequívoca, y/o no se pone a disposición de la trabajadora doméstica la indemnización legal, simultáneamente a la entrega de la comunicación, se presume que el/la empleador/a ha optado por el despido: no cabe el

⁵⁷ GARCIA TESTAL, E., “La extinción del contrato de trabajo de los trabajadores domésticos en España: un régimen jurídico injustificadamente diferenciado”, *Revista de derechos sociales*, vol. 9, num. 2, 2019.

desistimiento verbal ni la renuncia a la indemnización, ni la falta de abono simultáneo tiene posibilidad de enmendarse. No cabe pues que el empleador demuestre que su voluntad era desistir y no despedir⁵⁸. El incumplimiento da lugar a la consideración de un despido disciplinario improcedente por concurrir defectos de forma insubsanables.

3.2.3. La relación con el/la empleador/a

La informalidad de la que hablábamos en el epígrafe de “formas de contratación”, en muchas ocasiones, viene dada del vínculo personal y de confianza que se genera al introducir en la esfera privada del hogar a las empleadas domésticas. Es un vínculo que no suele originarse en otros empleos o sectores. Esto es un factor necesario para poder entender las condiciones laborales que rodea al sector. La mayoría⁵⁹ de las personas que contratan estos servicios, afirmaban haber contactado con su empleada doméstica a través de referencias de amigos, conocidos o familiares, esto es precisamente por el deseo de los empleadores de integrar en su hogar a alguien de confianza y que tenga buenas referencias en otros hogares. Ante estas situaciones la mayoría de las empleadas se sienten indefensas ya que, si intentan poner fin a la relación laboral lo más probable es que finalicen su contrato y dada la alta oferta de servicio doméstico, su reemplazo sea inmediato y no muy complicado de conseguir, y como hemos mencionado, al generarse las relaciones laborales vía amistades a las empleadas no les interesa que su empleador/a tenga una mala imagen suya o que su relación se deteriore, ya que esto puede afectar a sus posteriores trabajos por el boca a boca.

Es verdad que, en algunos supuestos, en el caso de las personas extranjeras, los gestos de cariño se demuestran en ayudas para conseguir papeles, comprensión y afecto y

⁵⁸ CORDERO GORDILLO, V., “La relación laboral especial del servicio del hogar familiar”, *Valencia: Tirant lo Blanch*, 2014.

⁵⁹ En el caso de los empleadores/as, la mayoría inician el primer contacto con la posible empleada a través de redes informales, la mayoría de veces por recomendaciones de familiares y amigos/as. De forma secundaria, a través de familiares y amistades de la propia empleada que tienen relación con el hogar. Y en menor medida, a través de la labor mediadora de ONGs que cuentan con bolsa de empleo, referencias de compañeras de trabajo y asociaciones de inmigrantes (IOÉ, 2013).

recompensas monetarias extras. En cambio, no se pueden esconder las situaciones en la que el trato no suele ser tan amistosos, como ocurre en la mayoría de los hogares. Hablamos de casos en los que, al ser el núcleo del trabajo, el hogar del empleador/a, y basarse en una relación con una alta informalidad, son habituales comentarios ofensivos o discriminatorios que no están sometidos a ningún tipo de inspección ni sanción. El colectivo IOÉ⁶⁰, realizó un estudio en correlación con los/las empleadores/as, afirmando que en gran parte la procedencia de la trabajadora se relaciona con los tratos denigrantes, es decir, las empleadas extranjeras reciben tratos mas negativos que la de origen español⁶¹. Así, los vínculos que se establezcan entre empleada y empleador/a pueden variar entre positivos o negativos y en todo caso esto tendrá repercusión en las condiciones laborales que se formalizan para la trabajadora en relación a pagas extras, vacaciones, salario, flexibilidad de horarios, etc.

Con todo ello, podemos decir que, el principal conflicto radica en la inexistencia de controles sobre la relación entre las partes y el ambiente de trabajo al que están sometidas las trabajadoras domésticas. Además de la poca exhaustividad de las inspecciones en los hogares que en muchos supuestos no revelarían el trato perjudicial que reciben frecuentemente por ser este muy dificultosos de probar como analizaremos a continuación.

A raíz de la relación diferenciadora entre ambas partes, en materia de vigilancia y control del cumplimiento de las obligaciones laborales del empleador/a, el artículo 12 RD 1620/2011 dispone que “El control de cumplimiento de la legislación laboral relativa a esta relación laboral se realizará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que la ejercerá con las facultades y límites contemplados en la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.” De hecho, la Inspección de Trabajo puso en marcha en enero de 2021 un Plan de actuación en el sector del hogar cuyas principales líneas de acción fueron: la lucha contra la economía irregular, dando prioridad a las denuncias presentadas y comunicaciones recibidas en el Buzón de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; la asistencia técnica y sensibilización, tanto a

⁶⁰ Colectivo Ioé, intervención sociológica. (2001). *Mujer, inmigración y trabajo*. https://www.colectivoioe.org/index.php/publicaciones_libros/show/id/42

⁶¹ CÁCERES, P. & LEBRUSÁN, I. (2017). “La mujer inmigrante en el servicio doméstico: Análisis de la situación laboral e impacto de los cambios normativos”. *Madrid: Asociación AD Los Molinos*.

empleadores como a personas trabajadoras del sector y la regularización de salarios por debajo del SMI junto a la correspondiente regularización de cotizaciones a la seguridad con el fin de hacer frente al elevado nivel de incumplimiento sobre todo en relación a las cotizaciones que algunos estudios sitúan en un 36% del trabajo al servicio del hogar⁶².

Sin embargo, la labor de vigilancia, lógicamente, salvo excepciones, queda limitada por la inviolabilidad del domicilio (Art. 19.2 CE) . En consecuencia, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social solo actuará con previa denuncia y/o cuando pueda controlar con la agilidad requerida el cumplimiento de las obligaciones que sean verificables por vía documental y/o sin necesidad de acceder al domicilio. Pero estos importantísimos límites al control de la inspección de trabajo inciden en el habitual incumplimiento de las normas laborales y de seguridad social relativas a las empleadas del hogar, y concretamente, en la existencia de una importante bolsa de trabajo doméstico no declarado.

En caso de incumplimiento, en referencia a la tutela judicial, el artículo 13 del Real decreto 160/2011, establece que “Corresponderá a los órganos jurisdiccionales del orden social el conocimiento de los conflictos que surjan como consecuencia de la aplicación de la normativa reguladora de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.” La asignación de esta competencia a la jurisdicción social, introducida en paralelo a la laboralización del servicio doméstico por la norma precedente y que entonces constituyó un cambio de esencial trascendencia a efectos tuitivos⁶³, en la actualidad está plenamente normalizada y asentada en atención al carácter laboral de la relación especial del servicio del hogar familiar.

⁶² “Esenciales y sin derechos”, Informe elaborado por Oxfam-Intermon <https://www.oxfamintermon.org/es/nota-de-prensa/un-tercio-trabajadoras-hogar-vive-bajo-umbral-pobreza> (Consultado el 1-12-2021).

⁶³ SALA FRANCO, T. , “La relación laboral del servicio del hogar familiar y el contrato del trabajo doméstico”, *Relaciones laborales, tomo I*, 1986, p 314.

Esta claro que existe legislación que determina unos mínimos establecidos para las trabajadoras del hogar, pero la realidad es otra distinta convirtiendo los acuerdos entre empleador/a y empleada en contratos muy informales basados en pactos a la conveniencia del empleador/a. De esta manera, podemos decir que la regulación actual no corrige la informalidad e irregularidad que se da principalmente en los contratos por horas u orales o de palabra, que no han sido tenidos en cuenta, así como medidas de supervisión posteriores. Esto es, las trabajadoras del hogar pueden estar amparadas por la normativa vigente, pero veamos a continuación, en comparativa con otros sectores cuáles son sus condiciones de trabajo y la desigualdad a la que se enfrentan este régimen especial del servicio del hogar familiar.

3.3. Condiciones de trabajo y desigualdad en el acceso a los derechos laborales y sociales

Primeramente, como hemos mencionado anteriormente, el trabajo doméstico es un sector altamente feminizado⁶⁴, que presentan unos riesgos específicos que apenas han sido estudiados y menos reconocidos. Miñarro⁶⁵ apunta que la morfología interna del servicio doméstico integra al perfil que más debilidades presenta dentro del ámbito laboral, y en general, en la sociedad, hecho que no puede ser desconocido por el derecho social desde una perspectiva global y, específicamente, desde el prisma del imperativo de igualdad por razón de género.

Las principales situaciones de vulnerabilidad y desigualdad en el trabajo surgen de la triple discriminación⁶⁶ en la que se ven reflejadas las mujeres por el hecho de ser mujeres, de origen extranjero y trabajadoras domésticas. Por ello, para poder proyectar los peligros a los que están expuestas estas mujeres hay que estudiar esta triple discriminación a la que nos referimos. Por un lado, la discriminación que proviene del hecho de ser mujer es aquella que sufren mujeres en todo el mundo por su condición ya sea en ámbitos familiares o profesionales. Por otro lado, la discriminación deriva de su situación de inmigrante por posibles abusos de poder y conductas racistas aún existentes. Por último y unido a su condición femenina, la tercera discriminación viene de la mano del hecho de ser trabajadora doméstica; un empleo poco valorado tanto social como económicamente.

Por si fuera poco, dentro de las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, existe una distinción entre externas e internas, siendo estas últimas las más vulneradas, debido a que a las labores de limpieza se le unan el posible cuidado de niños y ancianos, y

⁶⁴ Efectuadas en base a las estadísticas de la Asociación de trabajadoras del hogar de Bizkaia, basadas en el perfil de las 241 trabajadoras atendida en el último año, *Estadísticas de las asesorías de ATH-ELE*; noviembre 2010- octubre 2011, en <https://ath-ele.com/es/>

⁶⁵ MIÑARRO YANINI, M., “El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación”, *Derecho laboral*, Editorial Reus. 2013, pp. 71-104.

⁶⁶ PARELLA RUBIO, S., “Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación” Autores, *Textos y Temas. Ciencias Sociales, n.º 36. Migraciones*, proyecto editorial. Barcelona: Anthropos, 2003.

así las mujeres se convierten en “chicas para todo”. Así lo afirma Martínez Bujan⁶⁷ “La falta de espacio privado, de tiempo libre para relajarse y pensar en ella misma, la ausencia de un lugar propio que pueda “definir como suyo” agravan las circunstancias en las que se encuentra. El desarrollo vital y el trabajo pertenecen al mismo ámbito”

Sin duda, el sistema de cuidados se encuentra desprotegido por las instituciones y las condiciones laborales de estas trabajadoras no deberían ser indignas y como consecuencia, exponerse a una desigualdad en los derechos laborales y sociales, a situaciones de maltrato y acoso e incluso, y bienestar personal.

3.3.1. Desigualdad en los derechos laborales y sociales

Antes de comenzar a analizar los derechos de los que carecen estas trabajadoras, conviene examinar los derechos y deberes que corresponden al sector doméstico.

El capítulo III del Real decreto 1620/2011 de 14 de noviembre, recoge los derechos y deberes de las empleadas del hogar, concretamente en el artículo 7 , que nos lleva al Estatuto de los trabajadores a sus artículos 4 y 5, que reflejan lo siguiente: Por un lado, el artículo 4 sobre derecho a trabajo y libre elección de profesión u oficio; libre sindicación; negociación colectiva; adopción de medidas de conflicto colectivo; huelga; reunión; información, consulta y participación en la empresa. Por otro lado, el artículo 5 sobre deberes, se deberá cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia; observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten; cumplir las órdenes e instrucciones del empresario; no concurrir con la actividad de la empresa, en los términos de esta ley; contribuir a la mejora de la productividad; cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

⁶⁷ MARTÍNEZ BUJAN, R. (2014) “¡el trabajo domestico cuenta! Características y transformación del servicio domestico en España”, *Migraciones*, N°36, págs. 275-305.

En 2011, el RD 1620/2011, cambió a la normativa sobre el empleo del hogar, y si bien se mejoraron muchas de las condiciones de trabajo, los derechos de estas trabajadoras en la práctica no están equiparados con otros derechos de otros sectores laborales⁶⁸. Tras más de diez años desde su aprobación, las trabajadoras domésticas y de cuidados continúan bajo “régimen especial”, es decir, sin derecho a paro, sin pensiones dignas, ni acogidas por la ley de riesgos laborales. Del mismo modo, a diferencia de la regulación laboral común las trabajadoras sometidas al régimen especial siguen expuestas a una sobreexplotación y sin inspección laboral exhaustiva respecto al sistema de seguridad social. Un año más vuelven a exigir al gobierno cumplir con su promesa de ratificar el convenio sobre las trabajadoras domésticas, de 2011 del que luego profundizaré. Por ello reclaman, los mismos derechos básicos que disfrutaban otros sectores del ámbito laboral.

3.3.1.1. Prestación de desempleo

Son el único colectivo que no tiene reconocido el derecho a la prestación del paro, ya que no cotizan por esta contingencia, por eso una vez terminada la relación laboral no se percibe ninguna prestación por desempleo, salvo excepciones⁶⁹. El motivo de esa exclusión parece conectarse con el deseo de evitar posibles fraudes, aunque la forma de hacerlo debería pasar por crear medidas que permitieran reforzar los controles, pero en ningún caso por reducir el nivel de protección de los trabajadores.

Además, despedirlas es más sencillo que a otros profesionales⁷⁰. Como ya hemos visto en el empleo de hogar existe la figura del despido por desistimiento por la cual el

⁶⁸ De “diferenciación notoriamente injustificada” y de “desvalor social” del trabajo en el hogar familiar, habla GARRIDO PÉREZ, E., “El trabajo en el hogar: Un replanteamiento de su existencia desde el punto de vista normativo y jurisprudencial”, en AA.VV.; *Mujer y Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2003, p. 246

⁶⁹ Tendrá derecho a la prestación por desempleo si en los seis años anteriores a su alta en la Seguridad Social como empleada o empleado de hogar cotizó, al menos, 360 días en el Régimen General o en otro Régimen de Seguridad Social con cotización por desempleo, siempre que la baja como persona empleada de hogar no haya sido voluntaria. Para dicha prestación no se tendrán en cuenta las cotizaciones en el Sistema Especial de Empleados de Hogar.

⁷⁰ MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R., “Extinción de las relaciones laborales especiales”, *Relaciones laborales*, Civitas, Madrid, 2007, pp. 75-77.

empleador no tiene que alegar razones para prescindir de la empleada y sólo tiene que pagar 7 días por año trabajado, a diferencia del mínimo de 20 de un despido objetivo. Según el Tribunal Supremo (sala de lo social), sentencia N° 2235/2007 de 27 de junio de 2007, “la parte empleadora tiene que comunicar expresamente a la trabajadora si su cese es un despido o un desistimiento, y en este caso se exige un preaviso y la entrega simultánea de una indemnización de 7 días por año. en caso contrario será un despido improcedente, indemnizable con 20 días por año”.

Respecto a todo ello, nos encontramos con la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, 9769/2014, de 7 de octubre de 2014, donde una trabajadora prestaba servicios como empleada a tiempo completo para una familia desde enero de 2005, a pesar de que este se inicio con apariencia de contrato a tiempo parcial indefinido para prestar servicios como limpiadora en las empresas de la familia. Al inicio de 2017, la empleadora trata de regularizar la situación, a lo que la trabajadora manifiesta su negativa, salvo que se le reconozca la antigüedad y la jornada realmente realizada, y comunica que, en caso contrario, va a denunciar los hechos ante la Inspección de trabajo y seguridad social. A pesar del desacuerdo, la empleadora presenta la solicitud de alta en el sistema especial de empleados de hogar, que la TGSS rechaza al no constar la firma de la trabajadora. Tras estos hechos, la empleadora le comunica la extinción de la relación laboral por desistimiento del empleador, alegando haber impedido la formalización del alta y haberse negado a firmar el contrato de trabajo. La trabajadora interpone demanda de despido, que se estima reconociendo la nulidad del despido por considerar que se ha vulnerado su derecho fundamental a la indemnidad y condena a la empleadora tanto al abono de una indemnización como de los correspondientes salarios de tramitación disconforme con la resolución, la empleadora interpone recurso de suplicación ante el TSJ.

Finalmente, la empleadora se pronuncia al respecto, alegando que no puede declararse nulo el despido a los empleados de hogar por lo dispuesto en el ET art. 55.2c y 56, al considerar que en la normativa reguladora de los empleados de hogar no existe la figura de la nulidad. Pero el TSJ desestima este motivo de recurso y declara que en la regulación reglamentaria de los empleados de hogar se remite al ET, que es la ley aplicable con carácter

subsidiario (RD 1424/1985 disposición adicional; RD 1620/2011 art.3). Por ello, se concluye que procede el abono tanto de la indemnización por despido improcedente, al no ser posible la readmisión, como los salarios de tramitación declarados en la sentencia de instancia.

En relación a ello, nos encontramos con la resolución del Tribunal Supremo (sala de lo social), sentencia N° 2694/2009 de 7 de diciembre de 2009, declara que “cuando la trabajadora de hogar ha sido despedida, no tiene ninguna obligación de admitir la readmisión ofrecida por la parte empleadora, y tiene derecho a ser indemnizada. La negativa a volver no equivale a una dimisión voluntaria, por el contrario, si la parte empleadora se retracta del despido durante el periodo de preaviso, no existe despido.”

3.3.1.2. Sobreexplotación

Por otro lado, las trabajadoras del hogar están expuestas a una sobreexplotación, trabajan a bajo coste y en ocasiones en condiciones inaceptables y cobran sueldos que no se equiparan a las horas trabajadas⁷¹. Por ello reclaman un contrato escrito de trabajo, que refleje las verdaderas condiciones de trabajo y que se registre obligatoriamente en los servicios de empleo públicos; una jornada máxima de 40 horas semanales; en trabajos de cuidado nocturno, una jornada máxima entre las 21 y las 8 horas, no más de cinco días semanales; un salario de acuerdo con las tareas realizadas y, como mínimo, del 120% del salario mínimo, para 40 horas. Así es, como indica el artículo 9 del Real Decreto 1620/2011, la jornada laboral máxima es de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, con sus correspondientes descansos y vacaciones, sin perjuicio de los tiempos de presencia⁷², a disposición de la parte empleadora, que se acuerdan entre las partes. A las horas pactadas se le añaden las horas

⁷¹ DE NIEVES NIETO, N, “El tiempo de trabajo en las relaciones laborales especiales”, *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, Civitas, Madrid, 2010, p. 124.

⁷² “El tiempo de presencia son aquellas horas pactadas por ambas partes, aparte de la jornada laboral, en las que se ha de permanecer en la casa a disposición de la parte empleadora, pero no tienen que dedicarse a las tareas domésticas habituales. No se trata de un tiempo de trabajo efectivo, sino de un tiempo en el que la trabajadora o trabajador está disponible”

extraordinarias que no son obligatorias, sino de manera voluntaria, salvo en casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

En cambio, el problema recae en la inestabilidad de la jornada laboral de una trabajadora interna que normalmente es excesiva comparada con las jornadas de las trabajadoras que prestan servicios de manera externa o por horas. Es decir, a las horas de servicio trabajadas se le añade el hecho de vivir en hogar familiar que provoca una situación de cuasi plena disponibilidad que impide diferenciar con claridad jornada de trabajo y tiempo de descanso, pues finalmente se atienden requerimientos continuos.

En cuanto al salario que corresponde a las empleadas del sector doméstico, el artículo 8 del Real decreto 1620/2011, señala que se deberá garantizar “el pago en metálico del Salario mínimo Interprofesional en cómputo anual, por debajo de cuya cuantía no será posible realizar descuento alguno por salario en especie, por manutención o alojamiento. Cuando exista salario en especie⁷³ éste no podrá superar el 30% de las percepciones salariales”. Hay que destacar que el límite del 30% es el mismo que en la relación laboral común, en cambio, antes de la nueva regulación la desprotección era mayor, ya que el límite era el 45%. Al salario pactado entre las partes se le sumaran las horas extras y las pagas extraordinarias, en proporción al tiempo trabajado. Si el trabajo es por horas, no existe la obligación de abonar pagas extraordinarias, ya que en el salario mínimo fijado por el Gobierno del Estado se incluye la parte proporcional de estas pagas y de vacaciones.

En lo que respecta a las horas extraordinarias la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valladolid, 7583/2014, de 31 de marzo de 2014, exige que el trabajador acredite la realización de las mismas fijando su número y circunstancias, y declara que corresponde al demandante la prueba sin que sea suficiente la mera manifestación de haberlas trabajado, y aunque dicha prueba cede ante la realización de una jornada uniforme, en esta sentencia

⁷³ Ejemplo: el sueldo de una empleada de hogar interna puede ser de 858 euros al mes en 12 pagas (el mínimo) y, además, acordarse que recibirá como retribución en especie 100 euros al mes por alojamiento en una habitación propia y otros 100 euros en concepto de manutención. Como estos 200 euros de salario en especie no superan el 30% del sueldo mínimo, es una retribución válida.

que mencionamos, ni se acredita la realización de una jornada habitual superior a la contratada ni desde luego la de 14 o 22 horas diarias que se indica en demanda, no siendo suficiente para llegar a una conclusión contraria que la actora viviera y pernoctara en el domicilio de las personas de cuyo cuidado se encargaba, pues ni ello constituía una de las obligaciones del contrato suscrito con la empresa para la que prestaba servicios ni consta desde luego le fuera impuesto por la misma, pudiendo deberse en su caso a un acuerdo con las personas a las que cuidaba y pudiendo tener incluso consideración de retribución en especie (hasta un 30 % del salario total ex art. 8.2 RD 1620/11). Y no constando acreditado que la actora realizara las horas extras que reclama, tampoco las nocturnas, siendo el horario para el que se le contrato diurno, ni el trabajo en festivos, teniéndose asimismo por acreditado era sustituida por otra trabajadora los fines de semana que descansaba, el recurso ha de ser sin más desestimado.

Hay que destacar que una de cada tres empleadas de hogar vive bajo el umbral de la pobreza. Estamos ante un nicho de actividad que viene a engrosar el conjunto de actividades en las que el número de trabajadores pobres va en aumento⁷⁴. Dado la informalidad de esta relación laboral resulta difícil a acceder a la información sobre los salarios de las empleadas. No obstante, un informe elaborado en 2015⁷⁵ indicó, que los precios son asequibles para sueldos mileuristas: el 40% de los encuestados pagan a su empleado del hogar entre 10 y 12 euros por hora, mientras que el 13,8% lo hace con menos de 8 euros y el 2,7% lo retribuye con más de 15 euros. Un estudio más reciente elaborado por Oxfam-Intermon⁷⁶, indican que el sueldo bruto medio es un 58,9% menor que el sueldo medio bruto del total de los sectores de actividad (1.888,95 frente a los 776,28 euros) y el 66% de las personas asalariadas en el trabajo del hogar se encuentran entre el 20% de las personas asalariadas que ganan menos ingresos. Si nos centramos en las asalariadas a tiempo parcial, el 85% se encuentra entre el

⁷⁴ Acerca de la “pobreza laboriosa” Vid.: MARTÍNEZ MORENO, Carolina, El riesgo de exclusión social de los trabajadores pobres: análisis de las reglas jurídicas conectadas con este fenómeno, en AA.VV., *Crisis de empleo, integración y vulnerabilidad social*, (dir. J. MORENO GENÉ y L.A. FERNÁNDEZ VILLAZÓN), Navarra, Thomson, 2017.

⁷⁵ Estudio realizado por la compañía de servicios del hogar “helping”.

⁷⁶ Vid. “Esenciales y sin derechos”, Informe elaborado por Oxfam-Intermon, pág. 24 (<https://www.oxfamintermon.org/es/nota-de-prensa/un-tercio-trabajadoras-hogar-vive-bajo-umbral-pobreza>) (Consultado el 1-12-2021).

10% de personas asalariadas con menos ingresos y el 32,5% de ellas vivía bajo el umbral de la pobreza en 2019. Teniendo en cuenta que el porcentaje de pobreza entre el conjunto de personas asalariadas de nuestro mercado laboral es del 12%, la conclusión es que por cada persona asalariada en situación de pobreza hay un 2,7% de mujeres que trabajan al servicio de hogar en esta situación y 186.000 mujeres viven en situación de pobreza, de las cuales más de 100.000 lo hacen en una situación de pobreza severa.

En cambio, la realidad es que un tercio de las empleadas domésticas no están dadas de alta en la seguridad social⁷⁷, lo que supone que un 30,65% (177.965) trabajan en la economía sumergida. A modo de ejemplo y considerando que es una descripción para detectar la complejidad y vulnerabilidad de la situación, Delia Servín⁷⁸, una empleada del hogar, estuvo mucho tiempo cobrando en negro, sin saber cuáles eran sus derechos: “Trabajaba todo el día, de las 7:30 que ponía el desayuno a las 23:00 que cenaban, y luego por la noche tenía que levantarme cada tres horas a darle el biberón al bebé y cada vez que el otro niño lloraba. Mi función era calmarle para que no se despertara su padre”. A Delia apenas le compensaron los 850 euros que ganaba por este trabajo, en el que aguantó un año: “No dormía, adelgacé muchísimo porque además sólo comíamos ensaladas y no me dejaban coger nada. Cuando salí tardé mucho en recuperarme, ya no podía dormir bien. No sé cómo aguanté tanto”.

Hoy en día el pago en negro está tipificado como delito en el artículo 305 del código penal, sobre los delitos contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social. Aun así, mayormente se incurre en responsabilidad administrativa y se establecen sanciones administrativas, generalmente multas pecuniarias, que tiene un gran coste en el caso de las trabajadoras del hogar. Exactamente 10.001 euros de sanción a cualquier empleador que se demuestre que ha mantenido una relación laboral sin declarar con una cuidadora. Concretamente en el siguiente cuadro podemos observar las últimas estadísticas realizadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las actuaciones que se llevaron a cabo

⁷⁷ Seguridad Social. Situación de afiliados/as en alta por regímenes y autonomías (Media anual 2019)

⁷⁸ Declaraciones de febrero de 2020 para “Europa press” de la trabajadora del hogar de la asociación SEDOAC para la defensa de las trabajadoras del hogar y los cuidados.

en cada comunidad autónoma para paliar las infracciones, en las que corresponden al servicio del hogar 3.441 actuaciones, detectando un total de 2.163 infracciones por un importe total de 2,6 millones de euros. Tras estas, se afloraron un total de 353 empleos⁷⁹. Pero todavía no se ha reducido de manera significativa la economía sumergida en esta profesión.

3.3.1.3. Alta en la seguridad social

Antes de nada, conviene recordar que las personas empleadas del hogar se encuentran en un sistema especial dentro del Régimen General de la Seguridad Social regulado en el Real Decreto Ley 29/2012. Como hemos mencionado antes no tienen prestación por desempleo, aunque estén dadas de alta en la seguridad social. Además, las empleadas de hogar que presten servicios en un hogar familiar menos de 60 horas mensuales, deberán ellas mismas tramitar su alta y cotización. Es por ello, que exigen la desaparición de la posibilidad de traspasar a la trabajadora la obligación de gestionar su alta y cotización en los contratos inferiores a las 60 horas.

Sin duda el mayor problema son las mujeres que trabajan en el hogar de manera sumergida. En consecuencia, reclaman el alta en la seguridad social desde la primera hora de trabajo, control de las altas y facilidades para que la parte empleadora pueda cumplir sus obligaciones administrativas. Según el Tribunal de Justicia de Cataluña N° 8171/2002, de 25 de octubre de 2001, no se puede negar el alta en la seguridad social a las trabajadoras domésticas que prestan servicios menos de 72 horas mensuales. Es más, el/la empleador/a suele negarse a dar de alta a la trabajadora doméstica por suponer que la contratación de sus servicios será irrelevante y de poca duración. Lo que implicaría, en su caso, procedimientos administrativos largos que no los consideran necesarios por el trabajo que van a realizar estas trabajadoras. Esta irregularidad, que como hemos mencionado en el epígrafe de “sobreexplotación”, aún se mantiene con cifras bastante significativas en el sector, se puede deber a la negativa del empleador o promesa de dar de alta que no se acaba cumpliendo o, en

⁷⁹ Así lo explica Mercedes Martínez la portavoz del sindicato Unión Progresista de Inspectores de Trabajo (UPIT).

algunas ocasiones, a la negativa del propio trabajador por no compensarle económicamente esta afiliación tras valorarlo.

Precisamente, lo cierto es que de la literatura y la metodología cualitativa y cuantitativa llevada a cabo puede inferirse que las razones varían entre⁸⁰: i) que al empleador/a no le interesa verse envuelto en trámites burocráticos para remediarlo, ii) que sea la propia empleada a la que no le interese darse de alta en la Seguridad Social por trabajar en modalidad por horas y perder beneficios que le puedan corresponder, iii) que, por motivos económicos, al empleador/a no le compense pagar cierta cantidad a la Seguridad Social para la cobertura social de su trabajadora.

Además, el aliciente de la situación de irregularidad en la que se pueden encontrar muchas mujeres extranjeras, provee al empleador/a de una posición de jerarquía superior que a veces se niega a cumplir su parte y despide a la trabajadora o la obliga a aceptar condiciones ilegales a cambio de formalizar el contrato y el alta en la Seguridad Social. Lo que produce a la empleada miedo a que se revele su estatus legal y únicamente cuenta con el deseo de regularizar y tramitar su situación. Se calcula que unas 70.000 mujeres que se dedican al servicio del hogar buscan regularizar su situación usando alguna de las vías de regularización individual, lo que las deja expuestas a un mayor número de abusos o violaciones de derechos laborales.

Como ejemplo de posibles vulneraciones, resulta contradictorio ver el régimen jurídico de las empleadas haya evolucionado y que mas de la mitad de los/las empleadores/as aseguran conocer la ley específica sobre el empleo doméstico y, por ende, la obligatoriedad de dar de alta en la Seguridad Social, pero solo el 42,87% de los mismos haya a su vez afirmado que sí está dada de alta en la Seguridad Social⁸¹.

⁸⁰ VIDA SORIA, J., MONERO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETA, C. y QUESADA SEGURA, R. *Manual de la seguridad social*, Madrid (tecnos), 7ª , editorial dikinson, 2011.

⁸¹ Estadísticas de la Seguridad social el 4 de febrero de 2021, elaboración de la Asociación de Trabajadoras del Hogar.

A pesar de ello, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en la sentencia número 929/2002, de 16 de Diciembre de 2003, afirma que, “en un caso de falta de alta en la seguridad social, aún después de fallecido el/la empleador/a, 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.”

Asimismo, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, N°. 154/2006, de 2 de marzo de 2006, considera que “una trabajadora puede cobrar la baja, aunque en el momento de caer enferma no esté ya trabajando ni 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 de alta en la seguridad social.”

3.3.4 El impacto del trabajo de cuidados de las mujeres en su salud y bienestar personal

Otro de los factores de los que carece este sector es el cuidado de las mujeres en su salud y bienestar personal. Las trabajadoras reclaman establecer las condiciones concretas de salud y seguridad laboral en el sector, y formación a la parte empleadora y a la parte trabajadora en la materia. De hecho, una de las situaciones de mayor desprotección para estas empelados son tanto el embarazo como la maternidad que coloca a la mujer en situación de especial y exclusiva vulnerabilidad antes determinadas condiciones de trabajo.

Como pone de manifiesto la Comisión de la UE sobre la aplicación de la Directiva Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, (décima Directiva especifica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/319/CEE), ésta es aplicable a la trabajadora embarazada, que haya dada a luz recientemente y en periodo de lactancia en todos los ámbitos y ocupaciones, sin excepción y

los Estados Miembros deben proteger, por tanto, a las trabajadoras tanto del sector público como privado, así como a las trabajadoras con contrato temporal o a tiempo parcial.

Sin embargo, en el ordenamiento jurídico español, existe una cierta vulneración al respecto, pues si bien, a los efectos de ser beneficiaria de la prestación económica de riesgo durante el embarazo se extiende a todos los regímenes de la Seguridad Social, incluidas las empleadas de hogar y las trabajadoras autónomas, sin embargo, estos colectivos están excluidas del ámbito de aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, tal y como establece su art. 3.4, aunque el art. 7.2 RESH establece que “el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene”. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco N°1950/2018, de 12 de junio de 2018, subraya que “la responsabilidad empresarial por accidente en el trabajo no tiene el mismo alcance que en el resto de las relaciones laborales, al estar excluido el contrato de trabajo doméstico de la ley de prevención de riesgos laborales.” Así pues, la norma reconoce el derecho de las empleadas de hogar a la seguridad de higiene, pero la norma no indica cómo garantizar ese derecho. Con ello, nos podemos cuestionar si se quiere proteger únicamente al titular del hogar familiar en vez de a las trabajadoras por la dificultad que pueda suponer la puesta en marcha de los mecanismos que permitan una protección eficaz.

Sobre eso, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Bilbao 1950/2018, de 12 de junio de 2018, por el que una trabajadora declara que había existido un desistimiento empresarial improcedente. El punto de partida es que no había existido una declaración de desistimiento, sino de extinción de la relación laboral que, ante su parquedad y poca claridad, debe configurarse de despido, al informar a la trabajadora de su cese mediante un simple SMS y en días posteriores de informar a la parte demandada de su embarazo. Tres líneas argumentativas con diferentes fundamentos jurídicos son las que se sustentan: en primer término, y con denuncia del art. 11 del RD 1620/2011 , se señala que nos encontramos ante un supuesto de despido y no de desistimiento, por lo que son aplicables las reglas del ET sobre los casos de despido; en segundo lugar, se esgrime la vulneración de los arts. 24 y 14 CE en relación al 55 ET , concluyendo, y en base al postulado anterior, que si estamos ante

un supuesto de despido la consecuencia es que su calificación es la nulidad, por razón de la situación de embarazo de la recurrente; y, tercero, y con cita tanto del art. 14 CE como del 10 la LO 3/2007 , en relación a diversos preceptos de la LRJS como son los arts. 179 , 182 y 183 , se insta una indemnización por perjuicios morales al tratarse de un despido nulo por vulneración de derechos fundamentales.

Resta por analizar la última petición que realiza el recurso, respecto a una indemnización de daños y perjuicios por vulneración del derecho fundamental. El tribunal estima esta petición. La causa de ello es que el despido nulo por causa de embarazo responde a una tutela objetiva, tanto de la maternidad como de la discriminación por razón de sexo. Ello implica el que opere una protección reforzada a la trabajadora en esta situación, con independencia de que exista conocimiento por parte del empleador de esta circunstancia. Resaltar, respecto a esta última apreciación, que conforme al art. 183.3 LRJS , la conculcación de un derecho fundamental implica la reparación que corresponda al empleador/a. Concretamente, según el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 28 de noviembre de 2008, el despido de una trabajadora de hogar embarazada es nulo y se le debe indemnizar con 45 días por año de trabajo y salarios de tramitación.

3.3.5. Situaciones de maltrato y acoso

Asimismo, muchas de las empleadas del servicio doméstico sufren situaciones de abuso sexual, de acoso a cambio de comida y techo. El régimen laboral de las empleadas no establece una protección integral hacia las trabajadoras, por consiguiente, las asociaciones y colectivos que luchan a favor de las trabajadoras reclaman una inmediata respuesta de la Inspección de Trabajo ante las denuncias de maltrato de cualquier clase, así como y un procedimiento para canalizar las denuncias de acoso sexual o acoso psicológico que sufren muchas mujeres en este ámbito.

Los relatos sobre el maltrato que experimentan las mujeres que trabajan en el servicio doméstico es notorio. Si bien es difícil afirmar que sean situaciones generalizadas, pero si constituyen una desprotección específica, que es incrementada en este sector, por el hábitat del trabajo y las condiciones de desigualdad de género y clase social. Entre las distintas modalidades de acoso laboral destacan, la sexual, moral o discriminatorio (por razón de sexo, raza, nacionalidad), así como los supuestos de violencia sexual o física, que incluiría todo tipo de agresiones de distinta naturaleza y alcance.

En el anexo 5 podemos ver reflejada, la entrevista realizada por el Equipo SJM de trabajo del hogar y mujer migrada⁸², sobre la percepción de las trabajadoras del reconocimiento de los derechos y discriminación. A la pregunta: ¿te han insultado o humillado? Dieciséis mujeres respondieron afirmativamente. Se podrían destacar algunas respuestas:

- *“¡Vete a tomar por el culo! ¡Tienes un morro!” Me dan ganas de darte una hostia”.*
- *La hija de la empleadora constantemente la humilla diciéndole: “No sabes hacer nada bien”.*

⁸² Entrevista realizada por el Equipo SJM de trabajo del hogar y mujer migrada: Asociación Claver (Sevilla), Fundación Social Ignacio Ellacuría (Bilbao), Centro Pueblos Unidos-Fundación San Juan del Castillo (Madrid) y Fundación Red Íncola (Valladolid), en octubre de 2018.

- *“Me han humillado por no ser de aquí”.*
- *“Un día me retrasé unos minutos, ese día recibí insultos y casi me agreden físicamente”.*
- *“Fue de manera indirecta, los empleadores me decían que ‘las criadas son tontas’”.*

Las consecuencias de estas conductas pueden afectar de manera grave a la vida profesional y personal de las trabajadoras y vulnerar su dignidad por el carácter vejatorio y/o denigrante de las palabras del empleador/a, en este caso.

Respecto a la protección de estas situaciones de abuso, la Organización Internacional del Trabajo en el convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, de 2011⁸³ hace referencia, en su artículo 5 , a propósito de las situaciones de maltrato en el empleo doméstico: “Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia”.

Asimismo, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, acordaron el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo puede constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables con el trabajo decente.

En este sentido, como puntualiza el artículo 1.a) del Convenio OIT n ° 190 (2019), con estos conceptos (el maltrato y el acoso en el trabajo) se “designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen, o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”⁸⁴ . Por su parte, en el Acuerdo Marco

⁸³ C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)

⁸⁴ CORREA CARRASCO, M., “Acoso Laboral. Regulación jurídica y práctica aplicativa”, Derecho del trabajo y seguridad y salud laboral, Editorial Tirant Lo Blanch, 2019.

Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo (2007), se efectúa una distinción entre violencia y acoso, utilizando este último término para los supuestos de violencia psicológica (art. 3)⁸⁵.

En lo que respecta al acoso sexual puede consistir en que el empleador o la persona miembro de un hogar haga chistes o comentario sexuales; comente sobre la vestimenta de las trabajadoras domesticas o su imagen; haga ruidos obscenos como silbidos o maullidos; toque o acaricie a la trabajadora doméstica; proponga favores sexuales para que la trabajadora doméstica mantenga su situación de trabajadora o gane mas dinero, etc. La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el artículo 7.1 define el acoso sexual como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” y en el artículo 7.2 regula que constituye acoso por razón de sexo “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. La sentencia del Tribunal Constitucional nº 224/1999, de 13 de diciembre declara la vulneración del derecho a la intimidad y dignidad por concurrir los elementos definidores del acoso sexual: conducta libidinosa, no deseada, suficientemente grave y generando un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado y alega la necesidad de reaccionar con carácter inmediato y contundentemente contra el acoso.

En relación con ello, la Sentencia de la Audiencia provincial de A Coruña 3425/2020, 8 de febrero de 2020, donde una trabajadora del hogar fue contratada por J. F. R., que vivía con su esposa, la contrató como empleada del hogar, aunque no firmó con ella ningún contrato ni tampoco le dio de alta en la seguridad social. Poco tardó el acusado en, según la Fiscalía, mostrar sus libidinosas intenciones, ya que en enero del 2015 ya le propuso a la mujer mantener relaciones sexuales. Lo hizo de modo insistente, llegando a tirar del vestido

⁸⁵ MOLINA NAVARRETE, C., “El Acuerdo Marco Comunitario para la Gestión del Acoso y Violencia en el Trabajo”, *Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, N° 348, 2008, pp. 7-183.

a la señora, así como a alzarle la falda para ver su ropa interior y su escote. Como la víctima no accedía, le dijo que si no se acostaba con él la echaría de casa y la dejaría sin trabajo. Además, J. F. R. , sin el consentimiento de la empleada, hizo fotos con una cámara analógica en las que su empleada del hogar aparecía desnuda. Fue entonces cuando el ministerio público asegura que le dijo que si no accedía a lo que le pedía iba a echarla y le iba a contar que se habían acostado y a enseñarle las fotos a sus hijos, a su madre y a su hermana, así como a colgar las imágenes en Internet. La víctima sabía que el hombre tenía al menos un arma de fuego, le llegó incluso a decirle que la iba a encontrar si se iba y que, si fuese necesario, contrataría a un detective y la mataría.

Finalmente, el empleador fue condenado a pagar solo mil euros a su víctima y a un año y once de meses de prisión que no cumplirá porque, al carecer de antecedentes, se le suspende siempre y cuando no vuelva a delinquir en los próximos dos años. Mientras tanto, toda esta situación vivida le ha provocado a la mujer un trastorno de estrés postraumático para el que ha tenido que recibir tratamiento médico y psicológico.

La sentencia de la Audiencia Provincial de Castellón nº 190/2007, de 10 de abril, insiste que “la declaración de la víctima ha de aceptarse como prueba de cargo suficiente para enervar el principio de presunción de inocencia, con los requisitos exigidos, pues de lo contrario se llegaría a las más absoluta impunidad de innumerables ilícitos penales, particularmente de aquellos que, como el acoso sexual, se desenvuelven normalmente bajo el absoluto silencio, en parajes o lugares solitarios, buscados o aprovechados por el agente para la realización o facilitación del proyecto criminoso concebido”.

Dos de los estudios realizados en la comunidad autónoma de Euskadi en 2011 y en 2014⁸⁶ analizan las vivencias de mujeres, en una gran parte inmigrantes, que trabajan en el servicio doméstico y que han experimentado situaciones de acoso sexual en sus trabajos. Desde una perspectiva cuantitativa, y a partir de entrevistas a 122 mujeres, de las que la mitad

⁸⁶ Estadísticas de Sortzen Consultoría, 2011; Mujeres con Voz / Sortzen, 2014. <https://sortzen.org/>

eran trabajadoras de hogar internas y la cuarta parte externas, el segundo de esos trabajos pone de manifiesto la elevada prevalencia de este tipo de situaciones. Así⁸⁷:

- Un 22% de mujeres consultadas reconoce haber sufrido acoso sexual en su espacio de trabajo, con porcentajes especialmente altos entre las mujeres salvadoreñas y nicaragüenses;
- el 24% relata que al solicitar un trabajo les comunicaban que el puesto incluía la realización de algún tipo de trabajo sexual con los hombres que tenían que cuidar, como masturbación para calmar la ansiedad o la agresividad, o sexo para contener a ancianos o enfermos mentales;
- un 45% de las consultadas asegura que, al ofertar sus servicios, incluyendo el teléfono, ha recibido llamadas de tipo sexual.
- el 64% de las que reconoció haber vivido acoso sexual cree que esta situación tiene relación con su condición de mujeres inmigrantes.

Sin duda, nos queda claro que las trabajadoras del servicio doméstico son colectivos vulnerables que, si bien tienen normativa en la que poder defenderse, en muchas ocasiones no acuden a protestar por miedo a las represalias y por sentirse pequeñas para las instituciones y la sociedad que les dan la espalda. Es decir, a pesar de existir legislación favorable en apoyo a estas trabajadoras, son pocas las empleadas que se atreven a denunciar, puesto que, es muy difícil para las trabajadoras domésticas informar sobre estos casos, ya que trabajan de forma aislada y es su palabra contra el autor, raramente existen testigos. A esto le acompaña, el miedo a la venganza, el miedo a perder el empleo y el miedo a no ser tomadas en serio. Además, la mayoría de las empleadas acaban aceptando esta situación, dado que la mitad de las empleadas de hogar son extranjeras, y conseguir un empleo es el primer paso para obtener los papeles que les permiten quedarse en España.

⁸⁷ Información recogida por el Instituto Vasco de la Mujer (Emakunde) <https://www.emakunde.euskadi.eus/inicio/>.

4. CONCLUSIONES

En suma, después de estudiar los diferentes discursos jurisprudenciales cómo doctrinales y teniendo en cuenta la posición de la mujer en el mercado laboral español y sobretodo en el sector del servicio doméstico, conviene finalizar con las conclusiones siguientes:

1. Hoy en día, la desigualdad no se refleja tanto en la cantidad de hombres o mujeres que hay en los puestos de trabajo, ni en la cantidad de hombres y mujeres asalariados. Sino que muestra signos evidentes en la ocupación de las mujeres en ciertos sectores, como el de los servicios, que casualmente es de los sectores mas precarios y que carece de protección. Además, la dificultad de ascenso todavía esta presente , pues es muy difícil ascender en un empleo temporal, en cambio, las que trabajan a tiempo completo, se encuentran con dificultades para hacer horas extras y viajar pues han de cuidar a sus hijos y realizar tareas del hogar, lo que no parece ser un impedimento para los hombres. Por ello, creo necesario imponer medidas para corresponsabilizar de la misma manera a los hombre y mujeres.
2. Los avances legislativos y la incorporación de los servicios domésticos al régimen general son positivos pero insuficientes. Esto es, es positivo porque coloca al sector de los servicios domésticos como vulnerable e intenta acabar con la desigualdad de derechos que históricamente sufre dicho colectivo, daño la importancia que merece a los cuidados. Sin embargo, la realidad nos muestra que cuenta con numerosos vacíos, como puede ser la prestación por desempleo. A raíz de los vacíos que presenta la legislación, se plantean riesgos para el bienestar de las trabajadoras, incluso para las personas que reciben esos servicios y cuidados, que nos hace concluir que estamos ante una normativa discriminatoria al dejar fuera la consideración de situaciones de vulnerabilidad que se producen en la realidad cotidiana del servicio doméstico. Además, la escasez y limitados controles de aplicación puede facilitar el incumplimiento de los mínimos legales establecidos por la ley.

3. Después de haber analizado con profundidad las cuestiones relacionadas con la ley, nos damos cuenta que la relación entre las empleadas y las instituciones que las tienen que proteger se percibe como difícil, lejana y opaca. Además, se presume como una entidad penalizadora más que de garante de derechos, que carece de mecanismos efectivos de control, por lo que difícilmente se puedan cumplir los mínimos legales establecidos. En consecuencia, predomina el carácter informal entre las partes en la prestación de servicios y con ello los tratos vejatorios que pueden recibir las empleadas del hogar, por parte de su superior jerárquico con total impunidad.
4. La relación laboral del servicio doméstico esconde situaciones de abusos psicológicos y sexuales, de incumplimiento de contrato, y de condiciones laborales por debajo del mínimo establecido por ley. Así como, la aún inexistente prestación por desempleo, y el constante ímpetu tanto de las empleadas como de los empleadores y empleadoras, de eludir la ley y más concretamente, la afiliación a la Seguridad Social.
5. La discriminación múltiple a la que se enfrentan las mujeres migrantes también es notoria en el empleo de los cuidados. La necesidad de regularizar su situación y de renovar los permisos de residencia y trabajo provoca la aceptación de condiciones por debajo de los mínimos establecidos por la ley que, si lo unimos a la desprotección por parte de las instituciones, suscita situaciones de vulneración de derechos básicos.
6. Como vemos, la situación actual de la desprotección laboral y jurídica de las empleadas del hogar es verídica y actual, pero no es ni casual ni producto del olvido del sector, sino un cálculo de coste y beneficios. Años de leyes y planes para la igualdad de mujeres y hombres no han servido para encarar la reorganización de los cuidados en toda su extensión, que es una de las condiciones para construir la igualdad.
7. Las diferencias entre el régimen jurídico de la relación laboral especial al servicio del hogar y la relación laboral común son notorias. La relación laboral del primer sistema no puede contar indefinidamente para su sostenimiento con un colectivo de trabajadoras a las que, deliberadamente y mediante una legislación discriminatoria,

se mantiene en condiciones de pobreza, vulnerabilidad y desprotección. Podríamos suprimir la relación laboral especial para que la única manera de contratar fuera a través de empresas especializadas que llevan un control de las condiciones de trabajo de manera digna.

8. Es necesario añadir herramientas que mejoren el conocimiento de la ley que regula el empleo del hogar entre las trabajadoras y entre las familias empleadoras, así como de prácticas que conduzcan a su cumplimiento, para sensibilizar a todos los contratantes de estos servicios y en general corresponsabilizar al Estado y a la sociedad de la importancia de los cuidados, ya que las trabajadoras del hogar no pueden seguir ‘subvencionando’ una parte del sistema de cuidados.

5. BIBLIOGRAFÍA

ALONSO PÉREZ M. y FURIÓ BLASCO E, “El papel de la mujer en la sociedad española” *HAL ciencias humanas y sociales*, 2007.

ALUJAS RUIZ, J.A., “La igualdad de género en el mercado de trabajo: el papel de las políticas de empleo en España”, *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, Nº 11, 2010 (Ejemplar dedicado a: La igualdad en la construcción del modelo laboral).

ARANGO J., DÍAZ, M., y MOUALHI D., (2013). “Promover la integración de las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes en España”. *Ginebra: Organización Internacional del Trabajo*.

BELLO MORALES, S.A., (2012). *El contexto migratorio como determinante de la violencia de género en mujeres inmigrantes*. (Tesis doctoral, Universidad de alicante) https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/33040/1/tesis_santa_ana_bello.pdf

BENAVENTE TORRES, MI., “La extinción de la relación laboral especial del trabajo del hogar familiar”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 51, 2018, pp. 84-124.

BIEL REY, P. y IRIBERRI, N., “El desempeño de chicas y chicos en entornos competitivos”, *Mujeres con ciencia*, Barcelona GSE focus, 2016.

CÁCERES ARÉVALO, P. y LEBRUSÁN MURILLO, I., “El servicio doméstico como vía de acceso a la regularización administrativa en España”, *Anuario CIDOB de la Inmigración*, 2019.

CACHÓN RODRIGUEZ, L., “Crisis industrial, inmigración y xenofobia”, *Revista de Estadísticas y sociedad*, Nº. 3, 2004, pp. 16-17.

CARRETERO PALACIOS, A., “Migraciones y género. La feminización de la migración transnacional”, *Formación de interculturalidad y Migraciones*, Junta de Andalucía, 2013.

CEBRIÁN I. y MORENO G., “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español”, *Economía industrial*, N° 367, 2008, págs. 121-137. (Ejemplar dedicado a: Retos y oportunidades para el sistema productivo español).

CEINOS SUÁREZ, A.(2021). Roles de cuidados asumidos por mujeres: el fenómeno de la inmigración. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11 (2), 513–542. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5958>

CORDERO GORDILLO, V., “La relación laboral especial del servicio del hogar familiar”, *Valencia: Tirant lo Blanch*, 2014.

CORREA CARRASCO, M., “Acoso Laboral. Regulación jurídica y práctica aplicativa”, *Derecho del trabajo y seguridad y salud laboral*, Editorial Tirant Lo Blanch, 2019.

CUEVA PUENTE, M.C. “La relación laboral especial de los empelados de hogar”, *Lex Nova, Revista universidad autónoma de Madrid*, 2005.

DE NIEVES NIETO, N, “El tiempo de trabajo en las relaciones laborales especiales”, *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, Civitas, Madrid, 2010.

DURAN BERNARDINO, M., “El teletrabajo ¿Una herramienta eficiente de conciliación de la vida laboral, familiar, personal?” <https://www.transformaw.com/blog/el-teletrabajo-una-herramienta-eficiente-de-conciliacion-de-la-vida-laboral-familiar-y-personal/>.

EAGLY, A.H. y STEFFEN, V.J. (1984), “Gender Stereotypes Stem from the Distribution of Women and Men Into Social Roles”, *Journal of personality and Social Psychology*, Vol. 46, N° 4, pp. 735-754.

FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A.: “Grupos vulnerables: apuntes para un concepto jurídico-social”, *Estudios Financieros-Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n° 404, 2016, 109-134.

GARCÍA TESTAL, E., “La finalización del contrato de trabajo del artista: extinción de contratos temporales e inexecución del contrato”, *Revista de Información Laboral*, N° 8, 2016, 77-113.

GARRIDO PÉREZ, E., “El trabajo en el hogar: Un replanteamiento de su existencia desde el punto de vista normativo y jurisprudencial” en AA.VV.; *Mujer y Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2003.

GONZÁLEZ APARICIO, S. (2019). “El trabajo doméstico en España: radiografía de los problemas sociales, económicos y laborales que se esconden detrás del sector hogares”. <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/27839/1/TFG%20-%20GonzAlez%20Aparicio%2C%20Sara.pdf>

GREGORIO GIL, C. , “El estudio de las migraciones internacionales desde una perspectiva del género”, *Revista del instituto Universitario de estudios de migraciones*, N° 1, 1997, pp. 154-171.

HEILMAN, M., “Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women’s Ascent up the Organizational Ladder”. *Journal of Social Issues*, Vol. 57, N° 4, 2001, pp. 657-674.

HEREDIA BARBERÁ E. “Mas allá del techo de cristal”, *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, N° 40, 2012, pp. 55-68.

HERNÁNDEZ PRADOS, M.A. & LARA GUILLÉN B., “Responsabilidad familiar ¿una cuestión de género?”, *RES: Revista de Educación Social*, N°. 21, 2015, págs. 28-44 (Ejemplar dedicado a: Educación Social y Género).

LLANO SÁNCHEZ, M., “El nuevo contrato laboral especial del servicio del hogar familiar”, *Actualidad laboral*, N° 6, 2012, p.1.

MARTÍNEZ BUJAN, R. , “¿el trabajo domestico cuenta! Características y transformación del servicio domestico en España”, *Migraciones revista del instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones*, N°36, 2014, pp. 275-305.

MARTÍNEZ DEL VALLE, M. & VILLUENDAS, M^a D., “La mujer en la formación superior: elección de carrera versus estereotipos de género y neosexismos”. *Cuestiones de género*, 2006.

MARTINEZ MORENO, C, “Brecha salarial de género y discriminación distributiva: causas y vías para combatirlas”, *Revista multidisciplinar de estudios de género*, Vol. 5, N°. 2, 2020, págs. 275-279.

MARTÍNEZ MORENO, C., , “El seguro de maternidad”, en VV.AA., *Legislación histórica de previsión social* (J. García Murcia y M.A. Castro Argüelles, dir.), Aranzadi, Thomson-Reuters (Legal), Navarra, 2009.

MIÑARRO YANINI, M., “El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación”, *Derecho laboral*, Editorial Reus. 2013.

MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R, “Extinción de las relaciones laborales especiales”, *Relaciones laborales*, Civitas, Madrid, 2007, pp. 75-77.

MOLINA NAVARRETE, C., “El Acuerdo Marco Comunitario para la Gestión del Acoso y Violencia en el Trabajo”, *Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, N° 348, 2008, pp. 7-183.

MORRISON, A.R., SCHIFF M., SJOBLUM, M. “The International Migration of Women”. Washington, DC: *World Bank and Palgrave Macmillan. World Bank.* <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/6804>

NAVARRO GÓMEZ, M^a L y RUEDA NARVÁEZ, M.F., “Segregación laboral por género en España: efectos sobre los salarios y la movilidad salarial”, *Regional and Sectoral Economic Studies*, Vol. 14-3 (2014)

NOGUEIRA DOMINGUEZ, J. Y ZALAKAIN HERNÁNDEZ, J. (2014). *La discriminación múltiple de las mujeres inmigrantes trabajadoras en servicio domésticos y de cuidado en la comunidad autónoma de Euskadi.* (Becas de trabajos de investigación en materia de igualdad de mujeres y hombres, de emakunde, Instituto Vasco de la Mujer) https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_bekak/es_def/ad_juntos/beca.2014.2.mujeres.inmigrantes.trabajadoras.servicios.domesticos.pdf

PARELLA RUBIO, S., “Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación” *Autores, Textos y Temas. Ciencias Sociales*, n.º 36. *Migraciones*, proyecto editorial. Barcelona: Anthropos, 2003.

PELLEJERO, G., “las mujeres inmigrantes en el estado español. Posibilidades laborales y de desarrollo vital”. Comunicación. Libre. I congreso Internacional sobre migraciones y políticas sociales en Europa. Universidad pública de Navarra. 8 de junio de 2006.

PÉREZ OROZCO, D. PAIEWONSKY Y GARCÍA DOMÍNGUEZ, M. , “Cruzando fronteras II, Migraciones y desarrollo desde una perspectiva de género”, *Revista de metodología de ciencias sociales*, N° 19 2010, pp. 304-306.

PIÑERO C., CALDERÓN L., MORADO M.L., y VARELA M.C., “Cambios del rol de la mujer desde 1945” , *Caumas, Universidad de Ferrol-Coruña*, 2010.

RESKIN B. y PADAVIC I., “women and men at work”, *Pine Forge Press, Thousand Oaks, California, 1994.*

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, V., "El trabajo no remunerado de atención a enfermos y ancianos: propuestas metodológicas", *La contribución del trabajo no remunerado a la economía española: alternativas metodológicas*. Madrid: Instituto de la Mujer, 2000.

SALA FRANCO, T. “La relación laboral del servicio del hogar familiar y el contrato del trabajo domésticos”, *Relaciones laborales, tomo I*, 1986, p 314.

SARRIÓ CATALÁ M. , “El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres”, *Revista de Psicología y género*, Vol. 17, Nº 2, 2002, pp. 167-182.

SUÁREZ LLANOS, L., “Caracterización de las personas y grupos vulnerables” *Protección jurídica de las personas y grupos vulnerables / coord. por Miguel Ángel Presno Linera*, 2013, págs. 36-92.

VELA DÍAZ, R., “El nuevo régimen de las personas empleadas del hogar”, *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, Murcia (laborum), 2012.

VELÁZQUEZ NARVÁEZ, Y., PEÑA CÁRDENAS, F. y RUÍZ RAMOS, L., “trabajadoras del hogar, grupo vulnerable al maltrato y desigualdad laboral”, *Revista de estudios de género: La ventana*, Vol. 6, Nº. 51, 2020, 138-162.

VIDA SORIA, J., MONERO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETA, C. y QUESADA SEGURA, R. *Manual de la seguridad social*, Madrid (tecnos), 7ª editorial dikinson, 2011.

ZAMBRANO, I., "Los tiempos invisibles del cuidado de la salud: consideraciones sociales, políticas y económicas", *La contribución del trabajo no remunerado a la economía española: alternativas metodológicas*. Madrid: Instituto de la Mujer 2000.

Paginas web

Asociación de trabajadoras del hogar de Bizkaia. (*Estadísticas de las asesorías de ATH-ELE*. (22 de abril 2021) <https://ath-ele.com/es/>

Colectivo Ioé, intervención sociológica. (2001). *Mujer, inmigración y trabajo*. https://www.colectivoioe.org/index.php/publicaciones_libros/show/id/42

Emakunde, el instituto vasco de la mujer. (14 de abril 2021) <https://www.emakunde.euskadi.eus/inicio/>

Izquierda anticapitalista revolucionaria. (7 de marzo de 2018). *Feminismo y lucha de clases: una propuesta desde el anticapitalismo*. <http://izar-revolucion.org/feminismo-lucha-clases-una-propuesta-desde-anticapitalismo/>

Organización de las Naciones Unidas para el fondo del desarrollo de la mujer (UNIFEM) (Julio de 2010) <https://www.refworld.org/es/publisher/UNIFEM.html>

Sortzen Consultoría, (2011) *Mujeres con Voz* / Sortzen, (2014). <https://sortzen.org/>

Fuentes normativas

- Estatal

Constitución Española, BOE número 311, 29 de diciembre de 1978. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. BOE. Num. 269, de 10 de noviembre de 1995.

Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, numero 71, de 23 de marzo de 2007.

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social. BOE. Num.184, de 2 de agosto de 2011, pp. 87295 a 87544

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. BOE. Num.314, de 31 de diciembre de 2011, pp. 89536 a 89557.

Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar. BOE. Num.277, de 17 de noviembre de 2011, pp. 119046 A 119057.

Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores. BOE, numero 255, de 24 de octubre de 2015.

- Unión Europea

Directiva 92/85/CEE, del consejo del 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/319/CEE). DOUEL Núm. 348 de 28 de noviembre de 1992.

- **Internacional**

C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, de junio de 2011 (núm. 189), Organización Internacional del Trabajo.

Fuentes jurisprudenciales

- **Tribunal Supremo**

Sentencia del Tribunal Supremo (sala de lo social), N° 2235/2007 de 27 de junio de 2008.

Sentencia del Tribunal Supremo (sala de lo social), N° 2694/2009, de 7 de diciembre de 2009.

- **Tribunal Constitucional**

Sentencia del Tribunal Constitucional N° 94/1984, de 16 de octubre.

Sentencia del Tribunal Constitucional N° 286/1994, de 27 de octubre.

Sentencia de Tribunal Constitución N° 198/1996 , de 3 de diciembre.

Sentencia del Tribunal Constitucional N° 224/1999, de 13 de diciembre.

- **Tribunales Superiores de Justicia**

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las comunidades europeas de Luxemburgo n°2001/178, de 26 de junio de 2001.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, recurso n° 8171/2002, de 25 octubre de 2001.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sentencia N°929/2002, de 16 de diciembre de 2003.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura N°154/2006, de 2 de marzo de 2006.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sentencia N°8610/2008, de 28 de noviembre de 2008.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León N°7583/2014, de 31 de marzo de 2014.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña N° 9769/2014, de 7 de octubre de 2014.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco N°1950/2018, de 12 de junio de 2018.

- **Audiencias provinciales**

Sentencia de la Audiencia Provincial de Castellón n° 190/2007, de 10 de abril de 2007.

Sentencia de la Audiencia Provincial de A Coruña 3425/2020, 8 de febrero de 2020.

- **Juzgados de lo Social**

Sentencia del juzgado de lo social de Navarra, de 8 de junio de 2000.

Sentencia del Juzgado de lo social de Murcia N° 114/2008 de 23 de abril de 2008.

6. ANEXOS

Anexo 1. Entrevista a trabajadoras sobre la percepción del reconocimiento de los derechos y discriminación, extraída del capítulo de “Vulneraciones de derechos y condiciones de trabajo o situaciones indignas” de la revista sobre *Visibilizar lo invisible, mujeres migradas y empleo del hogar*. Realizada por el Equipo SJM de trabajo del hogar y mujer migrada: Asociación Claver (Sevilla), Fundación Social Ignacio Ellacuría (Bilbao), Centro Pueblos Unidos-Fundación San Juan del Castillo (Madrid) y Fundación Red Íncola (Valladolid), en octubre de 2018.

Las trabajadoras del hogar y cuidados tienen una notable percepción de que no se respetan sus derechos y de la discriminación que sufren en sus relaciones laborales.

A la pregunta: DESDE 2015, ¿HAS TENIDO ALGÚN EMPLEO DEL HOGAR EN EL QUE CREAS QUE NO SE HAN RESPETADO TUS DERECHOS?

De las 111 trabajadoras que respondieron, 89,2% dijo “sí” y 10,8% “no”. En cambio, todas las entrevistadas en profundidad manifiestan haber sufrido alguna vulneración de derechos.

En ambas muestras, la percepción de falta de respeto de sus derechos es muy elevada, con independencia de la situación administrativa en que se encuentren, de que tengan o no contrato de trabajo, o del tipo de jornada que realizan.

Ante la pregunta: ¿HAS SUFRIDO ALGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO?

La percepción de haber sufrido alguna discriminación es alta en las dos muestras. Un 47,43% de las mujeres encuestadas y un 61,9% de las entrevistadas respondieron afirmativamente. Los porcentajes más altos de quienes responden negativamente se da entre las que ostentan ciudadanía de la UE.

El porcentaje de las mujeres encuestadas que afirman haber sufrido discriminación crece entre las que no tienen contrato, mientras que crece sensiblemente el porcentaje de las mujeres que afirman no haberla sufrido entre las que tienen contrato escrito.

El cuestionario de la encuesta online contiene algunas preguntas relativas a tipos concretos de discriminación. Si un 47,43% respondía haber sufrido algún tipo de discriminación, genéricamente, un 45,50% se quejaba de sufrir frecuente supervisión o vigilancia, de recibir comentarios de desprecio sobre su trabajo. Un 35,40% afirmaba haber recibido insultos o humillaciones.

No se trata solo de la modalidad de discriminación, sino de la persona que discrimina. De las 14 personas que respondieron afirmativamente, el 50% señaló al empleador/a, el 21,42% a “la persona que cuida”, el 14,28% a “un familiar cercano” y un porcentaje similar sumó a “la persona que cuida, al empleador/a y un familiar cercano”.

A la pregunta: ¿HAS SUFRIDO ALGÚN TIPO DE ACOSO EN EL TRABAJO?

El 57,14% de las 21 entrevistadas respondió afirmativamente. Predominan tres tipos de acoso: moral (41,66%), laboral (33,33%) y sexual (16,66%). Una trabajadora no precisó (8,33%).

El acoso moral consistía en: la constante descalificación por parte de la persona cuidada; la hostilidad de la señora; comentarios indirectamente ofensivos que suben de tono hasta convertirse en insultos o comentarios directos alzando la voz y el tono; la desvalorización constante y el aislamiento de la trabajadora; maltrato psicológico, privación del descanso diario, sensibilidad nula hacia los problemas de salud de la trabajadora, humillaciones infligidas mientras desempeñaba su tarea u órdenes contradictorias.

El acoso laboral revestía formas como: la desvalorización del trabajo realizado, el excesivo control en el desempeño de las tareas o del tiempo tomado para descansar; la

imposición de la tarea de desplazar muebles a pesar de estar embarazada; insultos proferidos en general o maltrato verbal; el engaño sobre las condiciones laborales, el maltrato psicológico, que no se le permitiera descansar por la noche, la falta de un espacio propio en el lugar de trabajo.

El acoso sexual se manifestaba mediante expresiones verbales constantes por parte del varón cuidado, o mediante manoseos, exigencias de que le diera masajes. Las situaciones de acoso que describen las trabajadoras son preocupantes. A continuación, se refieren los detalles de dos casos. En el primer caso se combina el acoso laboral y el moral: la familia no le deja usar la grúa y recibía mensajes de WhatsApp descalificatorios.

“[...] a pesar de que las enfermeras ven que la señora está bien cuidada. Nunca llega ninguna felicitación, y creo que lo merezco, ya que encontré a la anciana con heridas y llagas, y ahora no las tiene; tenía elevado el azúcar, y ahora está estabilizado y siempre aseada y peinada”. La humillación es constante por parte de su hija [...] me dice que no sé hacer nada bien.

*Trabajadora del hogar, Entrev. 6-B, mayo 2016.

Un segundo caso es de acoso laboral. La trabajadora describe que la parte empleadora constantemente le resta valor al trabajo que realiza, siendo sometida además a vigilancia extrema y continua: *“Me vigilan durante el tiempo libre”*.

*Entrev. 3-P, marzo 2017.

A la pregunta: ¿TE HAN INSULTADO O HUMILLADO?

Dieciséis mujeres respondieron afirmativamente. Se podrían destacar algunas respuestas:

- *“¡Vete a tomar por el culo! ¡Tienes un morro!” Me dan ganas de darte una hostia”*.

- *La hija de la empleadora constantemente la humilla diciéndole: “No sabes hacer nada bien”.*
- *“Me han humillado por no ser de aquí”.*
- *“Un día me retrasé unos minutos, ese día recibí insultos y casi me agreden físicamente”.*
- *“Fue de manera indirecta, los empleadores me decían que ‘las criadas son tontas’”.*

Llama la atención que la trabajadora que manifestó inicialmente no haber sufrido insultos, luego reconoció:

“Muchas veces creo que me han tratado como si fuera inculta o ignorante por el hecho de ser extranjera y no conocer bien el idioma”.

*Trabajadora del hogar, Entrev. 5-B, junio 2016

Se puede subrayar que casi un tercio de las trabajadoras haya manifestado que, algunas o muchas veces, los empleadores se dirigen a ellas utilizando calificativos y otros tipos de palabras despreciativas o que ridiculizan su origen. Se observa más frecuentemente entre mujeres sin contrato o con mero contrato verbal, así como entre mujeres internas.

En cuanto a la tipología de vulneraciones de derechos y de formas de discriminación. Este apartado recoge y clasifica las situaciones de vulneración detectadas a partir de las respuestas a la pregunta “¿Has sufrido algún tipo de discriminación en el trabajo?”, tanto en las encuestas como en las entrevistas. La discriminación se explicita a través de palabras y gestos cotidianos. Lo que las trabajadoras del hogar y cuidados califican como discriminaciones podría corresponder más bien a la falta de reconocimiento de sus derechos laborales. Frecuentemente revelan los prejuicios, estereotipos y exclusiones que laten contra las mujeres. Son palabras, gestos, conductas que pueden llegar a calificarse como explotación laboral, como atentados contra su dignidad personal.

Hay respuestas que aluden a la vulneración de derechos laborales reconocidos (contratación, retribuciones, horarios etc.), incluso a formas de explotación laboral. Por ejemplo:

- *“Me daba de baja sin decirme nada y me hacía firmar un papel; una de las veces, me informaron en la Seguridad Social que me había dado de baja hacía tres meses. Cuando le pregunté por qué, me dijo que por ser inmigrante no tenía derechos. Cuando me enfermaba me descontaba el día”.*
- *“No han respetado el contrato inicial. Cuando le dije que no podía trabajar sin descanso, me dijeron que me fuera y querían que firmara la baja voluntaria”.*
- *“No tenía habitación: dormía en el comedor, en un sofá-cama sin mantas. Me despertaba por la noche cuando la señora se levantaba a comer por la noche. Me acusaba de robar comida. No me dejaban duchar más de una vez por semana”.*
- *“Cuando me despidieron estaba de baja maternal. Lo llevé a juicio, que gané”.*
- *Cuando se murió la señora a quien cuidaba, no le pagaron el mes de “finiquito”.*
- *La parte empleadora puede disponer de ella y “prestarla” a otros miembros de la familia, reducir las horas de trabajo y que sea interna en verano.*

Otras respuestas indican vulneración del principio de igualdad de trato, incluso varias formas de maltrato. Por ejemplo, se manifiestan formas de trato distante, displicente, con menosprecio:

- *Discriminación “indirecta”: trato frío y distante, no valoran su trabajo.*
- *“(Insisten en que me quite) el velo si quiero buscar mejores trabajos”.*
- *“Los hijos de la señora que cuido no me saludan y, cuando van, debo meterme en la habitación hasta que ellos abandonen la vivienda”.*
- *Le hablaban enfadados durante un tiempo porque asumieron que ella debía haber hecho una llamada que le correspondía al equipo médico.*
- *“Muchas veces me tratan como si fuera inculta e ignorante por ser extranjera y no conocer el idioma”.*
- *“Me dijeron que, al fin y al cabo, yo estaba acostumbrada a andar descalza en mi país...”*

- *En los primeros años sí hubo discriminación, luego ambas partes se adaptaron*
- *“Dijeron a mis espaldas que tenían que ‘domesticarme’”.*

Algunas formas de maltrato se atribuyen a la mezquindad. Frecuentemente se manifiestan como control sobre la comida:

- *“Me controlaban: no dejaban que comiera lo de todos”. - “Malos tratos verbales. Me dejaban sin comer todo el día”.*
- *“Me dijeron que comiera lo que sobraba mientras que reservaban un plato aparte para el perro”.*
- *“Tenía que estar de pie con los brazos detrás de la espalda mientras la familia comía”.*

Otras formas de maltrato pueden calificarse como trato xenófobo, las encuestadas y entrevistadas también lo califican como racismo:

- *“Me despreciaban por ser extranjera”.*
- *“Comentarios varios sobre migrantes en manera indirecta: la madre hablaba negativamente de los ‘negros’”.*
- *Comentarios despectivos sobre sus costumbres alimenticias y lengua: “Me llamaba muerta de hambre”. “Que los latinos no servimos para nada, que venimos a robar y que somos ignorantes”. “Las extranjeras venimos a aprovecharnos: ‘¿Por qué no os vais para vuestro país?’”.*

En suma, las principales vulneraciones están relacionadas con las condiciones de trabajo, pero también con la discriminación por racismo, porque tienen una conexión con las relaciones jerarquizadas y discriminatorias en el empleo del hogar y de cuidados: reflejan que no se valora a las personas por su condición de extranjeras (se asocia sus países de origen a países “subdesarrollados”), pero tampoco hay valoración positiva en lo social y económico del empleo del hogar.