



Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos  
Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2019 /2020

LA BRECHA DE GÉNERO EN CUIDADOS Y SU  
PROTECCIÓN SOCIAL

---

THE GENDER GAP IN CARE AND ITS SOCIAL  
PROTECTION

Realizado por el alumno Don Álvaro García Combarros

Tutorizado por la Profesora Dña. María de los Reyes Martínez Barroso

## ÍNDICE

RESUMEN.....	4
ABSTRACT .....	4
OBJETIVO .....	5
METODOLOGÍA.....	6
1. BREVES PINCELADAS A PROPÓSITO DE LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA.....	7
1.1 NACIMIENTO.....	7
1.2 TRANSICIÓN .....	8
1.3 RÉGIMEN VIGENTE.....	10
2. INCLUSIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	12
3. SISTEMA ESPECIAL DE LOS EMPLEADOS DEL HOGAR EN LA ACTUALIDAD .....	13
3.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	13
3.2 ACTOS DE ENCUADRAMIENTO .....	15
4. COTIZACIONES .....	15
4.1 BASES DE COTIZACIÓN .....	15
4.2 SUJETO RESPONSABLE .....	16
4.3 INGRESO DE CUOTAS .....	17
5. TIPOS DE COTIZACIÓN .....	17
5.1 CONTINGENCIAS COMUNES .....	17
5.2 CONTINGENCIAS PROFESIONALES.....	17
5.3 BENEFICIOS EN LA COTIZACIÓN .....	18

6. PRESTACIONES .....	18
6.1 INCAPACIDAD TEMPORAL.....	18
6.2 PRESTACIONES IGUALES AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL .....	19
6.3 INFLUENCIA DE LA COVID-19 EN EL EMPLEO DEL HOGAR FAMILIAR .....	20
7. PERFIL DE LA TRABAJADORA DEL SERVICIO DOMÉSTICO.....	21
7.1 RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS HOGARES Y SERVICIO DOMÉSTICO .....	21
7.2 RELACIÓN DE GÉNERO Y NACIONALIDAD DE LAS PERSONAS AFILIADAS.....	23
7.3 PANORÁMICA DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE CUIDADOS.....	24
8. RELACIÓN HOGAR Y CUIDADOS.....	24
9. LA BRECHA DE GÉNERO DE CUIDADOS.....	27
10. LA POLÍTICA DE LOS CUIDADOS DEL HOGAR Y LA ECONOMÍA SUMERGIDA .....	29
11. POLÍTICAS PÚBLICAS ORIENTADAS A LA MEJORA DEL SECTOR.....	30
11.1 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....	30
11.2 SUBIDA DEL SALARIO MÍNIMO .....	33
PROPUESTA DE <i>LEGE FERENDA</i> .....	34
CONCLUSIONES.....	37
BIBLIOGRAFÍA .....	40
WEBGRAFÍA .....	42
ANEXOS.....	44

## **RESUMEN**

En la sociedad actual, existen carencias respecto al cuidado de familiares o personas dependientes o simplemente personas ancianas que no pueden defenderse por sí mismas. Estas carencias se solventan mediante la contratación de empleados de hogar, que por lo general son mujeres. Con carácter general, es un empleo que, en su marco jurídico, se ha consagrado como relación laboral, aunque con ciertas particularidades.

En cuanto a su protección social se optó por un Régimen Especial de la Seguridad Social, donde existían muchas diferencias con el Régimen General y otorgando una protección inferior, lo cual resulta criticable porque no hay nada más importante que el cuidado de la vida de las personas. Actualmente, se incluyen en el Régimen General, con ciertas diferencias respecto a los trabajadores por cuenta ajena.

Es un sector muy feminizado, que tiene sus raíces en la diferencia de género establecida socialmente, heredada desde hace siglos, con una elevada brecha salarial dado que en este sector las retribuciones están muy ligadas al Salario Mínimo Interprofesional, siendo muchas las mujeres que desempeñan esta ocupación, con una relación directa con el cuidado de hogar.

Es decir, lo más probable es que la mujer empleada en el servicio doméstico también trabaje en su hogar, con su familia e incluso con la familia del cónyuge realizando una doble o incluso una triple jornada.

## **ABSTRACT**

In today's society, there are shortcomings in the care of family members or dependents or simply elderly people who cannot defend themselves. These shortcomings are addressed by hiring domestic workers, who are usually women.

In general, it is a job that, in its legal framework, has been enshrined as an employment relationship, although with certain particularities. As regards social protection, a special Social Security regime was chosen, where there many differences existed with the General Regime and providing inferior protection, which its criticizability because there

is nothing more important than caring for people's lives. They are currently included in the General Scheme, with certain differences from employees.

It is a highly feminized sector, which has its roots in the socially established gender difference, inherited over centuries, with a high wage gap since wages in this sector are closely linked to the Minimum Interprofessional Wage, with many women performing this occupation, with a direct relationship to home care. In other words, the woman employed in domestic service will most likely also work in her home, with her family and even with her spouse's family on a double or even triple shift.

## **OBJETIVO**

El objeto del presente Trabajo de Fin de Grado consiste en analizar el régimen jurídico del sector de empleados de hogar, las medidas sociales que les puedan afectar, así como el entorno social y las razones de su feminización.

Se prestará especial atención a la evolución de su régimen jurídico, así como la afectación de los nuevos decretos y la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social. Además, se analizarán diversas vicisitudes de la Seguridad Social referidas fundamentalmente a cotizaciones y prestaciones, así como las abundantes medidas de política social referidas al sector.

En definitiva, se trata de visualizar el sector mediante un análisis crítico del empleado del hogar, desde el marco legislativo hasta las políticas sociales, prestando la atención en la protección social y en el trabajo doméstico.

Los trabajadores del servicio del hogar familiar son mayoritariamente mujeres, pero se ve cómo las propias instituciones educan de manera en la que se prioriza siempre al hombre con el androcentrismo inculcado desde hace muchos años. Necesitadas de actuaciones concretas para conseguir que su empleo sea visible, remunerado correctamente y no relacionado con una mujer extranjera que se viene a buscar la vida a nuestro país o con mujeres españolas en situación precaria.

Mayoritariamente, el estudio abarcará también la relación existente entre el empleo del hogar y el trabajo doméstico junto a una constante inamovible como es la mujer trabajadora, tratando de explicar el por qué, de dicha feminización del sector, tanto en la acción pública como en empresas privadas.

Una vez visualizado el empleo del hogar, se estudiarán ciertas medidas en las que participan instituciones públicas con el fin de dignificar el sector, que quizás ganaría mayor relieve a través de empresas públicas, tendría más peso con una empresa pública que organizara correctamente un sector tan vital, como lo es la enfermería o la medicina.

En este aspecto, cabe apelar a una remuneración digna, el Salario Mínimo Interprofesional cobra fuerza, porque siempre se ha cobrado lo mínimo por el trabajo de cuidados y se sigue adaptando a este salario mínimo.

## **METODOLOGÍA**

En primer lugar, procede destacar que el tema ha sido de elección propia por el interés personal en el sector con el ánimo de profundizar en los incumplimientos suscitados en la práctica, por ejemplo, incumplimiento en la retribución mínima.

Con esta justificación, tras la aprobación de la tutora, se elabora un índice con ideas principales que necesariamente deben ser tratadas, desde el punto de vista jurídico.

El acceso a la información se ha realizado básicamente a través de internet, páginas web, bases dictadas de jurisprudencia, el boletín oficial del estado, artículos documentales, revista y noticias de prensa. La elaboración del presente trabajo adapta una perspectiva eminente, jurídica y evidencia que comienza con el Régimen Especial y concluye con la inclusión en el Régimen General con alguna peculiaridad.

Sin embargo, solo se pretende analizar la base jurídica del Sistema Especial de trabajadores del hogar, sino que se trata de investigar y observar cómo afecta al colectivo la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social. Pues mediante la

lectura de la legislación como el Real Decreto-Ley 29/2012 de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para empleados del hogar y otras normas reglamentarias, se realiza una evaluación y análisis de los datos más importantes relacionados con la relación laboral.

Como con acierto han destacado algunos juristas, la reforma ha perjudicado a las empleadas del sector. Desde el punto de vista metodológico, a la vez que se lee información se escriben ideas básicas que luego se desarrollan con más precisión e incluso aportando una visión crítica hacia las instituciones o políticas sociales. Respecto a las decisiones políticas es posible aplicar ciertas medidas al sector como la subida del Salario Mínimo Interprofesional o intentar colaborar para erradicar la economía sumergida, que también deberían ir dirigidas a eliminar o equiparar la balanza entre hombres y mujeres, debido a que es un sector enormemente feminizado, al igual que otros muchos como la enfermería, hostelería, peluquería y cuidado del cuerpo, distribución de productos de supermercado, etc.

Acto seguido, se ha procedido a realizar una revisión completa del trabajo con el fin de efectuar correcciones, revisión de citas y de añadir los factores o temas omitidos e incluirlos, intentando abordar no solo un análisis jurídico sino aderezado con unas pinceladas sociológicas sobre los temas más relevantes de este sector.

Por último, tras la revisión y lectura del texto, se ha realizado una evaluación y revisión general para minimizar errores de gramática o formales.

## **1. BREVES PINCELADAS A PROPÓSITO DE LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA**

### **1.1 NACIMIENTO**

Nace la regulación del servicio de los empleados de hogar como relación laboral durante el periodo liberal del régimen democrático de la República de España<sup>1</sup>.“El objeto del contrato a que se refiere esta Ley es todo trabajo u obra que se realice por

---

<sup>1</sup> Ley de Contrato de Trabajo de 1931, en su artículo 2.

cuenta y bajo dependencia ajenas, o todo servicio que se preste en iguales condiciones, incluso el doméstico”, que en principio se reguló la prestación por el Código Civil. Posteriormente, fue la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, en su artículo 2.c, la que abordó el régimen jurídico del servicio doméstico<sup>2</sup>.

Sin embargo, “el servicio doméstico, 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”<sup>3</sup>.

Por lo tanto, se vuelve a excluir como relación laboral, en este periodo de régimen franquista, al no considerarse como tal por las autoridades laborales.

Posteriormente, esta relación laboral se aborda por la Ley de Relaciones Laborales de 1976<sup>4</sup>, con el fin del periodo de la dictadura de Francisco Franco, con el propósito de servir de base para futuras actualizaciones y modernizaciones relacionadas con la actividad laboral incluyendo el marco del Derecho de Trabajo como relación laboral especial, caracterizada como trabajo o empleo.

## 1.2 TRANSICIÓN

El Estatuto de los Trabajadores primigenio asume la relación laboral especial<sup>5</sup> “En su artículo 2.1 b) en la disposición adicional primera de la Ley 32/1984 de 2 de agosto que, modifica determinados artículos del Estatuto de Trabajadores, (Ley 8/1980 de 10 de marzo.)

Esta última Ley intenta equiparar las condiciones de los empleados de hogar con las demás relaciones laborales, pero sigue asumiendo que es una relación laboral especial, debido a que se tiene la visión de que el empresario no tiene ánimo de lucro porque

---

<sup>2</sup> Excluye de su ámbito de aplicación, a esta relación laboral de empleados del hogar.

<sup>3</sup> Ley de Contrato de Trabajo de 1944 en su artículo 2. c)

<sup>4</sup> Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales

<sup>5</sup> Real Decreto 1424/85 de 1 de agosto.

suele contratar este servicio por mera necesidad,<sup>6</sup> lo que conlleva a mantener una relación de confianza con el empleado<sup>7</sup>.

A partir de ese momento se, regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar que se extendería hasta la regulación por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre.

Dicha norma, por fin establece mejores derechos para los trabajadores, aporta mayor estabilidad al empleo a través de la eliminación del contrato temporal anual no casual, introduce, prohibiciones de discriminación y mejor acceso al empleo con obligaciones del empleador en materia de información al supuesto empleado.

Desde el punto de vista de la protección social, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en su 39<sup>a</sup> disposición adicional, incluye el Régimen Especial de la Seguridad Social de los empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, con efectos del 1 de enero de 2012, mediante un Sistema Especial con peculiaridades en el sistema de cotización.

Con el Real Decreto-Ley 29/2012 de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados del Hogar y otras medidas de carácter económico y social, se regulan los actos de encuadramiento y las cotizaciones que tienen que pagar los empleadores y los empleados y se aporta claridad a la base de cotización, estableciendo “tramos” de cotización. En su artículo 1 modifica los artículos 2 y 3 de la disposición adicional 39<sup>o</sup> de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, con el fin de simplificar, facilitar y equilibrar las bases de cotización en el Sistema Especial para Trabajadores del hogar. Por lo tanto, hoy en día, sigue sin existir una equiparación de los trabajadores del hogar con los restantes del Régimen General y siguen sin igualarse por completo los derechos de estos, existiendo peculiaridades, fundamentalmente, en materia de cotización.

---

<sup>6</sup> RUANO ALBERTOS, SARA: “*El régimen jurídico de los empleados de hogar*”, Barcelona, Atelier, 2013, p. 52.

<sup>7</sup>FERNÁNDEZ ORRICO, FRANCISCO JAVIER: “*Aspectos prácticos de la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social a partir de 2012*”,*Diario La Ley*,2011, núm.7745, p. 1.

Un ejemplo de ello son sendas órdenes ESS/106/2014 de 31 de enero y ESS/70/2016 de 29 de enero en las que se modifican las cotizaciones, en relación con el Salario Mínimo Interprofesional, Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016. La aprobación del Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, trae aparejadas modificaciones en materia de incapacidades y contingencias.

Finalmente, con el Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, sube el Salario Mínimo Interprofesional y se modifican cotizaciones y “tramos”. El aumento del salario de este sector repercute positivamente en el mismo y cada vez que suba afectará al mismo<sup>8</sup>. La última subida del Salario Mínimo Interprofesional se ha producido en 2020 llegando a la cifra de 950,00 €, incluidas pagas extras, provocando, si bien esta vez que los tramos no se modifiquen<sup>9</sup>.

### **1.3 RÉGIMEN VIGENTE**

En la actualidad, el Sistema Especial de Empleados de Hogar se rige por el Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, respecto a cotizaciones y subsidios. Cabe destacar, que a 2020 los empleados de este sector, aunque coticen a la Seguridad Social, siguen siendo el único colectivo laboral que carecen del derecho a la protección por desempleo, lo que supone una clara desventaja frente al Régimen General de la Seguridad Social<sup>10</sup>.

A su vez, los trabajadores del hogar están excluidos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo indudable que su seguridad y salud tiene que estar protegida durante el desarrollo del trabajo.

Sin embargo, existe una peculiaridad como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19. Para paliar sus consecuencias, el gobierno ha establecido diferentes

---

<sup>8</sup> DE HARO CERVERA, VÍCTOR, "La protección social de las empleadas de hogar. La desaparición definitiva del Régimen Especial de la Seguridad Social y su integración en el Régimen General como Sistema especial: análisis actual y de futuro", por Concepción Sanz Sáez. Una reseña, "Relaciones Laborales y Derecho del Empleo", núm. 4, 2018, p. 58

<sup>9</sup> Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por la que se aumenta en un 5 % del S.M.I con respecto al el 2019.

<sup>10</sup> RUANO ALBERTOS, SARA; "El régimen jurídico de los empleados de hogar" cita 6, pp. 64 y 65.

beneficios para los distintos trabajadores y empresarios. En concreto, el Real Decreto Ley 11/2020, de 31 de marzo, en su artículo 30, aprueba un subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social.

Desde 2012, con la inclusión del empleado de hogar en el régimen General, el gobierno y las instituciones públicas han tenido en cuenta la importancia de este empleo, lo cual se puede observar año a año tratando de actualizar y modernizar su régimen jurídico acorde a las exigencias del convenio 189 de la OIT<sup>11</sup>.

El gobierno, está trabajando para poder ratificar dicho convenio, lo cual permitiría eliminar las diferencias con otras relaciones laborales ofreciendo unas condiciones mínimas y el reconocimiento que el empleo de cuidado del hogar y el trabajo doméstico no remunerado merecen.

Sin embargo, la regulación española del trabajo doméstico se debate entre la aceptación pacífica y sosegada de unos aspectos y la inacción político-legislativa frente a otros que resultan más conflictivos por razones diversas. Recién aprobado el Convenio 189, por allá por junio de 2011, era generalizado no dudar ni de la oportunidad de la norma y de su necesidad y justicia, ni del éxito de su ratificación. Sea como fuere, hoy en día España no ha ratificado el Convenio 189 pese a haber dado los primeros pasos para adecuar su normativa interna nada más aprobarse en mismo y antes de que entrara en vigor.

Da la sensación de tratarse de un Convenio que ha caído en el olvido y que, salvo la insistencia recurrente del todavía incipiente movimiento asociativo, ha sido imbuida por una desidia que imposibilita la necesaria acción política. Que España podría haber ratificado el Convenio 189 desde el día siguiente a su aprobación y haber llevado a cabo las modificaciones/adaptaciones normativas precisas sin solución de continuidad, nadie lo pone en duda. Pero no se ha optado por esa posibilidad y, en estos momentos de *impasse*, conviene insistir en que la ratificación del Convenio 189, además de ser una

---

<sup>11</sup> OIT, Informe IV, *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, 99.a. reunión, 2010.

cuestión de justicia social, es importante también en términos económicos y de seguridad social<sup>12</sup>.

## **2. INCLUSIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Con respecto a la Ley 27/2011 de 1 de agosto, (disposición adicional 39<sup>a</sup>), con efectos del 1 de enero de 2012, inicia la materia en términos de cotización, es decir, establece la forma de las cotizaciones que se denominan “tramos”. Comienza con 14 tramos que se relacionan con la retribución mensual para establecer la base de cotización<sup>13</sup>. Dicha escala va desde el tramo 1, (con una retribución mensual de 74,83 €, su base de cotización será de 90,20 €/mes), hasta el tramo 14, con una retribución mensual de 700,11 €, con una base de cotización de 748,20 €/mes, que corresponde al Salario Mínimo Interprofesional del año 2012.

La escala de los 14 tramos, se incrementan en proporción al aumento respecto a la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se incrementa la base mínima de cotización del Régimen General. Además, esta escala de tramos varía proporcionalmente con el Salario Mínimo Interprofesional, pues al cambiar la retribución mensual, cambian tramos y base de cotización. Respecto a la cotización por contingencias comunes, en alcance del 18,30 % para el empleador y el 3,70 para el empleado. En los sucesivos años hasta 2018 se incrementa en 0,90 puntos porcentuales.

Para la cotización por contingencias profesionales, se aplica la tarifa de primas correspondiente, a cargo del empleador.

A estos trabajadores les corresponde el derecho a las prestaciones de la Seguridad Social, pero con ciertas peculiaridades en la base reguladora y en caso de enfermedad o incapacidad. La peculiaridad más importante es la exclusión de la correspondiente protección por desempleo.

---

<sup>12</sup> GRAU PINEDA, CARMEN, “De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 9(2), (2019) p.47.

<sup>13</sup> Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización y del sistema de seguridad social.

Con posterioridad, el Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre, se dicta con el fin de integrar aún más la relación de carácter especial de los empleados de hogar, intentando converger con el Régimen General en la medida de lo posible<sup>14</sup>. Para ello se elimina el contrato temporal anual no causal y se reúnen las reglas del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a contratación temporal, eliminando así alguna posible discriminación en cuanto al acceso al empleo y obligando al empleador a informar correctamente al empleado respecto a las condiciones de trabajo.

Se tiene que realizar el contrato por escrito, cuando sea superior o igual a 4 semanas, se presume indefinido y a jornada completa. También tienen derecho a elegir 15 días de vacaciones por el empleador y 15 por el empleado. Se puede incorporar un periodo de prueba de hasta 2 meses y existe la posibilidad de realizar un contrato de duración determinada.

Este Real Decreto también establece la forma del contrato, la duración, la extinción, destacando que la indemnización por despido improcedente es tan solo de 20 días desde el año, por año trabajado<sup>15</sup>.

Sigue sin incorporarse la protección por desempleo y la incapacidad temporal será a cargo del empleador desde los días 4º a 8º de enfermedad común o accidente no laboral.

### **3. SISTEMA ESPECIAL DE LOS EMPLEADOS DEL HOGAR EN LA ACTUALIDAD**

#### **3.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN**

A este sistema pertenecen trabajadores que presten servicios para el hogar familiar como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de alguna de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico. También se incluyen otro tipo de trabajos como pueden ser tareas domésticas, de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.

---

<sup>14</sup> Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización y del sistema de Seguridad Social.

<sup>15</sup> STSJ Barcelona 16 de diciembre de 2016 (Rec. 5874/2016), despido improcedente.

Por el contrario, se consideran expresamente excluidas:

- Las relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, aunque su objeto sea la prestación de servicios o tareas domésticas, que se regirán por la normativa laboral común.
- Las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
- Las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.
- Las relaciones de los cuidadores no profesionales consistentes en la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o entorno.
- Las relaciones concertadas entre familiares, salvo que se demuestra la condición de asalariados. Se considerarán familiares, siempre que convivan con el empleador, cónyuge, descendientes, ascendentes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive.
- Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- Las relaciones de colaboración y convivencia familiar, denominadas “a la par”, salvo prueba en contrario.
- Las que preste un trabajador, además de en el hogar familiar en actividades o empresas de otro carácter que tenga el empleador, salvo prueba en contrario<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup>STSJ Barcelona 7 de mayo de 2018 (Rec. 1247/2018), Señala la Sala que cuando existe cierta periodicidad en la prestación de servicios para el titular del hogar familiar fuera del domicilio familiar, en actividades o empresa de la que el empleador es titular, la relación laboral común absorbe a la especial. Esto es lo que ocurre en el presente caso, pues del relato de los hechos se determina el carácter habitual y periódico de dicha prestación de servicios fuera del hogar familiar y para el titular de este, para una sociedad mercantil de la que él es socio junto con su esposa.

## **3.2 ACTOS DE ENCUADRAMIENTO**

La solicitud de alta corresponde por lo general efectuarla al empleador, pero también pueden efectuarla los trabajadores que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador, también pueden solicitar la baja.

Estos trabajadores deberán formalizar la cobertura de contingencias profesionales con la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social, salvo que los empleadores ya tuvieran una asignada.

En las solicitudes presentadas por los empleados de hogar estas asumen formular los actos de encuadramiento que deberán ir firmados por el empleador. Estos deberán tener un Código de cuenta de Cotización específico para este Sistema Especial. Formalmente, los actos de encuadramiento se materializan mediante la presentación de un modelo TA.2/S-0138, que sirve para dar de alta y de baja. Se ha de presentar en las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o las administraciones de esta, físicamente o por medios telemáticos a través de la Sede Electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

Respecto al plazo, la solicitud de alta deberá de formularse con anterioridad al comienzo de la actividad laboral y la de baja y variaciones de datos dentro del plazo de los 3 días naturales siguientes al cese en el trabajo o de aquél en que se produzca la variación.

## **4. COTIZACIONES**

### **4.1 BASES DE COTIZACIÓN**

Las bases de cotización por contingencias comunes están determinadas por tramos en la siguiente escala, correspondiente a 2020.

TRAMO	RETRIBUCIÓN MENSUAL EUROS/MES	BASE DE COTIZACIÓN EUROS/MES
1º	Hasta 240,00	206,00
2º	Desde 240,01 hasta 375,00	340,00
3º	Desde 375,01 hasta 510,00	474,00
4º	Desde 510,01 hasta 645,00	608,00
5º	Desde 645,01 hasta 780,00	743,00
6º	Desde 780,01 hasta 914,00	877,00
7º	Desde 914,01 hasta 1.050,00	1.050,00
8º	Desde 1.050,01 hasta 1.144,00	1.097,00
9º	Desde 1.144,01 hasta 1.294,00	1.232,00
10º	Desde 1294,01	Retribución mensual

\*Tabla: 1; Fuente: Seguridad Social.

Se puede observar que para el S.M.I del 2020 asciende a 950,00 € se corresponde al tramo 7º de cotización y para la franja más común equivalen a unas 10 horas semanales se reduciría hasta un tramo 2º o 3º, como mucho a un tramo 4.

## 4.2 SUJETO RESPONSABLE

La cotización deberá efectuarse con carácter general por el empleador. Sin embargo, el empleado que preste sus servicios menos de 60 horas al mes por empleador y que hubiera acordado realizar los actos de encuadramiento, deberá ingresar ambas cotizaciones, tanto la del empleador como la propia.

La obligación de cotizar nace desde la fecha de comienzo de la actividad que motiva la inclusión en el campo de aplicación de este Sistema Especial.

Esta obligación se mantendrá mientras se cumplan las condiciones y los requisitos para la inclusión en el Sistema Especial, si se dejan de cumplir estas condiciones, se extinguirá dicha obligación, siempre y cuando se haya comunicado la baja en tiempo y forma.

### **4.3 INGRESO DE CUOTAS**

El responsable del ingreso de cuotas es el empleador y se realizará mediante domiciliación bancaria o cargo en cuenta dentro del mes siguiente al que corresponda su devengo. Cabe citar de nuevo la posibilidad de ser ingresada por el empleado si este no trabaja más de 60 horas mensuales. El legislador prevé un recargo del 20 % de la deuda si se abonasen las cuotas tras el vencimiento del plazo reglamentario. También existen intereses de demora que se devengarán a partir del día siguiente al del vencimiento del plazo reglamentario, siendo exigibles una vez transcurridos 15 días desde la notificación.

Esto es que serán exigibles los intereses cuando no se hubiese abonado el importe de la deuda en el plazo fijado en las resoluciones administrativas. El tipo de interés de demora será el interés legal del dinero vigente en el momento del periodo de devengo incrementado en un 25 % salvo que la Ley de Presupuestos Generales del Estado difiera.

## **5. TIPOS DE COTIZACIÓN**

### **5.1 CONTINGENCIAS COMUNES**

El tipo de cotización es el del 28,30 %, el cual se divide entre un 23,60 % para el empleador y el 4,70 % para el empleado.

### **5.2 CONTINGENCIAS PROFESIONALES**

Se aplica la tarifa de primas contenida en la disposición adicional 4ª de la Ley 42/2006 de 28 de diciembre, siendo a cargo exclusivo del empleador. No se cotiza por desempleo debido a que no está cubierta esta contingencia.

### **5.3 BENEFICIOS EN LA COTIZACIÓN**

Desde 2019, se aplica una reducción del 20 % siempre que la obligación de cotizar se haya iniciado a partir del 1 de enero de 2012. Esta reducción llega a un 45 % en familias numerosas que reciban el cuidado y no resulten de aplicación si los empleados trabajan menos de 60 horas al mes.

## **6. PRESTACIONES**

Respecto a las prestaciones, los sujetos incluidos, mayoritariamente mujeres gozan de las mismas prestaciones que el Régimen General, pero con algunas peculiaridades.

- Desde el año 2012 hasta el 2020, en los contratos a tiempo parcial, para el cómputo del periodo cotizado, se tienen en cuenta los distintos periodos de alta con contrato a tiempo parcial sin importar las horas concretas realizadas. Por lo tanto, el coeficiente de parcialidad se aplica sobre el periodo de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días cotizados en cada periodo. A este número se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computables para el acceso a las prestaciones. Como se anticipó, no existe el derecho a la prestación por desempleo, si bien se ha habilitado un subsidio especial extraordinario en 2020 como consecuencia de la pandemia.

### **6.1 INCAPACIDAD TEMPORAL**

El subsidio por incapacidad temporal, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se abonará a partir del noveno día de la baja, estando a cargo del empleador el abono de la prestación desde los días cuatro al octavo, ambos inclusive. El importe del subsidio será el 60 % de la base reguladora desde el día 4 al 20 ambos inclusive y el 75 % a partir del día 21 hasta la fecha del alta.

Asimismo, el subsidio por incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional se abonará el día siguiente al de la baja y se corresponde con un importe del 75 % de la base reguladora<sup>17</sup>.

El pago del subsidio se efectuará directamente por la entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado del mismo por parte del empleador.

## **6.2 PRESTACIONES IGUALES AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

- Nacimiento y cuidado de menor y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.
- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, siendo necesario hay que destacar el evidente riesgo de despido en caso de embarazo simulando un desistimiento por pérdida de confianza<sup>18</sup>.
- Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Incapacidad permanente<sup>19</sup>.
- Jubilación.
- Muerte y supervivencia

---

<sup>17</sup> STSJ Andalucía 13 de diciembre de 2017 (Rec. 1373/2017), incapacidad temporal.

<sup>18</sup> STSJ País Vasco 12 de junio 2018 (Rec. 1028/2018). Se declara el despido nulo de una empleada de hogar que estaba embarazada, aunque la empleadora no lo supiera. La normativa especial del servicio del hogar familiar nada establece sobre el despido nulo, por lo que es aplicable el ET, estableciendo indemnización de 33 días y abono de salarios al ser imposible su readmisión. Además, se concede una indemnización por daños morales al vulnerarse derechos fundamentales.

<sup>19</sup> STSJ Murcia 22 de enero de 2020 (Rec. 1286/2018), incapacidad permanente denegada por inexistencia de esta en ninguno de sus grados tras el análisis del equipo forense del INSS.

- Prestaciones familiares, teniendo en cuenta que la asignación económica por hijo menor acogido a cargo acaba de ser absorbida por el ingreso mínimo vital, de carácter especial.

### **6.3 INFLUENCIA DE LA COVID-19 EN EL EMPLEO DEL HOGAR FAMILIAR**

La pandemia sufrida en todo el mundo afecta también a España en muchos sectores como la hostelería, industria y los que más dinero y Producto Interior Bruto mueven, pero también se ve afectado el empleo del hogar. A la subida del Salario Mínimo Interprofesional (que eliminó muchos puestos de trabajo) se une el virus de COVID-19, provocando el despido de muchas empleadas del hogar<sup>20</sup>. Se han aprobado diferentes medidas laborales por falta de actividad para el Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social durante el estado de alarma. Se han suspendido los plazos administrativos, los plazos de prescripción y de caducidad, que influyen para el plazo de interponer demanda por despido.

Sin embargo, los plazos de alta, baja y para ingresar las cotizaciones a la Seguridad Social no se han visto afectados, por lo tanto, hay que abonar las cotizaciones, pues de no ser así se incurre en mora con el devengo de los recargos correspondientes. No obstante, se puede conceder un aplazamiento, dentro de los 10 primeros días en cuyo caso, se debe asumir el interés legal del dinero, (en la actualidad de un 3 %). Aun así, si se abona antes de junio de 2020 será solo de un 0,5 %.

Se ha reconocido un subsidio para los empleados del hogar en alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar del Régimen General de la Seguridad Social antes del 14 de marzo, que hayan dejado de prestar servicios, total o parcialmente con carácter temporal debido al riesgo de contagio y para aquellos que hayan visto extinguido su contrato por despido o desistimiento del empleador alegando como causa el COVID-19<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> “Permiso retribuido recuperable”, *Social-Pro*, núm. 7, año 2020.

<sup>21</sup> En STS de 29 de enero de 2020 (Rec. 2401/2017). Se discute si los salarios de trámite por el despido nulo se devengan hasta la notificación de la sentencia declarada nula o por la notificación de la sentencia de instancia. En concreto, clarifica el alcance temporal de la obligación de pago de los salarios de

En el caso del desistimiento, el empleado tiene derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, con un tope de 6 mensualidades. Respecto a la cuantía, será del 70 % de la base reguladora del empleado, siendo la base reguladora diaria la base de cotización del mes anterior al hecho causante dividida entre 30. Si el empleado ejercía su actividad para diferentes empleadores, se calculará la base reguladora para cada uno de los empleos que tuviera y que ha dejado de realizar.

El tope máximo de este subsidio es el Salario Mínimo Interprofesional sin tener en cuenta las pagas extraordinarias. Este subsidio se abona por periodos mensuales desde la fecha del nacimiento del derecho.

Si tras la declaración del estado de alarma se extinguió algún contrato de duración determinada de al menos 2 meses, podrá cobrar un subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal. Para la obtención de este subsidio, no debe contar con la cotización necesaria para acceder a otra prestación y no debe de tener rentas en cómputo mensual, superiores al 75 % del Salario Mínimo Interprofesional. Dicho subsidio consiste en una ayuda mensual del 80 % del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples, es decir de 430,27 €, durante un mes.

## **7. PERFIL DE LA TRABAJADORA DEL SERVICIO DOMÉSTICO**

### **7.1 RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS HOGARES Y SERVICIO DOMÉSTICO**

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, en 2019, hasta un 14,4 % del porcentaje dedicado a los hogares españoles, declaran hacer uso de empleados domésticos, siendo cuidado de la casa y mantenimiento mucho mayor que el propio cuidado de las personas mayores o dependientes, pudiendo influir en este dato las

---

tramitación, en los casos en que la nulidad del despido se declara por primera vez en la sentencia que resuelve el recurso de suplicación, pues ni el artículo 56.2 del ET ni el 113 de la LRJS clarifican estos hechos. En este caso se opta por la primera sentencia que declara la nulidad debido a que entre sendas sentencias puede transcurrir un año, considerando que dicho empresario no tiene derecho a la reclamación del Estado de los salarios de trámite transcurridos 90 días, debido a la nulidad del despido y no improcedencia.

ayudas sociales ofrecidas a personas dependientes, que no computen para el INE en este rango<sup>22</sup>.

Cabe destacar que este servicio es más común que se contrate en un rango de población de elevada edad debido al propio trabajo de cuidados hacia las personas. También, existe la opción de este trabajo en hogares con buenos rendimientos económicos<sup>23</sup>, dado que la unidad familiar no asume el trabajo que requiere la actividad doméstica<sup>24</sup>.

Otro factor que afecta a la contratación del servicio es el nivel de formación del sustentador principal de la familia, debido a que, en los hogares con estudios universitarios de segundo ciclo, el 37 % cuenta con servicio doméstico. Por contra, si el principal sustentador no tiene dicho rango de estudios o solo un primer grado, solo el 10 % dispone de empleados de hogar.

Remuneración económica	Porcentaje de contratación
Menos de 1000 €	10,4
De 1000 € a 2000 €	8,6
De 2000 € a 3000 €	13,7
3000 € o más	33,4

\*Tabla: 2; Fuente: Elaboración propia con datos del informe del INE.

Dicha tabla muestra que realmente existe una necesidad vital en las personas que cobran menos de 1000 € y quizás no puedan contratar el servicio, si bien, se observa que los hogares con una buena remuneración económica tienen mayor facilidad para contratar este servicio.

---

<sup>22</sup>IKERKUNTZA, TALDEA, (grupo de investigación). “*Diagnóstico de situación de las personas trabajadoras del hogar en la Comunidad Autónoma de Euskadi y de las necesidades a las que dan cobertura*”. Universidad del País Vasco (Bizkaia) Mayo, 2019.

<sup>23</sup> TSJ Galicia 4 de junio de 2020 (Rec. 4033/2019), desistimiento de cantidad de herencia.

<sup>24</sup> GORFINKIEL DÍAZ, MAGDALENA, “*La reconfiguración del empleo doméstico en España: impacto de los cambios legislativos en el funcionamiento del sector*”. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, núm. 155, 2016, p. 98.

## 7.2 RELACIÓN DE GÉNERO Y NACIONALIDAD DE LAS PERSONAS AFILIADAS

El perfil del trabajador del servicio doméstico es de mujer de entre los 30 y 44 años, en la actualidad predomina la propia nacionalidad española; un 58 % son españolas y el resto de nacionalidad extranjera, según datos estadísticos del INE<sup>25</sup>. Lo que más abunda son las jornadas de unas 10 horas o menos semanales, es decir, 2 horas diarias sin contar fin de semana<sup>26</sup>.

En 2009 las mujeres priorizan este sector con un 97,8 %, de las cuales un 58,1 % son españolas. Resulta curioso que según aumenta la población del municipio aumenta la contratación de mujeres extranjeras.

En la siguiente tabla se observa la evolución según el género de las personas afiliadas a la Seguridad Social, en el mes de diciembre de cada año.

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	
2010	739	4,9	14.215	95,1	14.954
2011	917	5,8	14.809	94,2	15.726
2012	1.373	4,8	26.987	95,2	28.360
2013	1.373	4,8	26.987	95,2	28.360
2014	1.431	4,8	28.112	95,2	29.543
2015	1.364	4,6	28.570	95,4	29.935
2016	1.296	4,4	28.385	95,6	29.683

\* Tabla:3; Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la Seguridad Social, elaboración propia.

En resumen, la feminización se puede apreciar tanto en el trabajo doméstico no remunerado como en la relación laboral de carácter especial.

<sup>25</sup> Según datos del INE, el 38,84 % de los hogares contratan empleadas por 4 horas semanales; el 39,44 % de unas 4 a 10 horas y un 25 % contratan por más de 10 horas semanales.

<sup>26</sup> Encuesta de Presupuestos familiares de 2009 por ser la única encontrada que avanzó un módulo específico sobre hogares con servicio doméstico. INE (2012). Hogares y servicio doméstico.

### 7.3 PANORÁMICA DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE CUIDADOS

Dichas empresas se dedican a cuidar mayoritariamente a personas mayores o dependientes que demandan de “sirvientas”, en sus páginas web para configurar su plantilla, a través de una bochornosa propaganda “machista” que permite elegir cuidadoras “a la carta” fomentando aun, más si cabe la feminización del sector.

Otras empresas, más respetuosas con el principio de igualdad, tienen la decencia de ofertar tanto cuidadores como cuidadoras y no ofrecen una fachada tan vulgar de cara al público.

Por último, existen plataformas que unen a personas mayores que necesitan ayuda con jóvenes que quieren ofrecerla. Estas plataformas simplemente ponen en contacto personas que realmente quiere hacer un bien por la sociedad y aprenden de la experiencia de los “mayores”<sup>27</sup>.

## 8. RELACIÓN HOGAR Y CUIDADOS

Siempre ha existido una gran diferencia en los hogares respecto a quien realiza las labores de casa. Según el INE, esta es la evolución en 7 años del tiempo diario dedicado en un día promedio de la mujer y del hombre<sup>28</sup>.

DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES EN UN DÍA PROMEDIO (HORAS Y MINUTOS)				
Actividades	Varones 2002-2003	Varones 2009-2010	Mujeres 2002-2003	Mujeres 2009-2010
Cuidados personales	11:24	11:35	11:21	11:29
Trabajo remunerado	3:37	3:03	1:44	1:53
Estudios	0:42	0:47	0:43	0:47

<sup>27</sup>Título de ejemplo, el denominado “movimiento social para rendir tributo a los abuelos”.  
[www.adoptaunabuelo.org](http://www.adoptaunabuelo.org)

<sup>28</sup> INE.es/nota de prensa, Encuesta de Empleo del Tiempo,2011.

Hogar y familia	1:30	1:50	4:24	4:04
Trabajo voluntario y reuniones	0:11	0:11	0:16	0:15
Vida social y diversión	1:32	1:01	1:27	0:57
Deportes	0:56	0:49	0:39	0:33
Aficiones	0:27	0:44	0:12	0:23
Comunicación	2:25	2:45	2:08	2:33
Tiempo no especificado	1:15	1:14	1:05	1:07

\*Tabla:4; Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del INE.

Como cabe observar, el apartado trabajo remunerado es mucho mayor en el varón que en la mujer y el de hogar y familia al revés, mientras las demás actividades son similares. Esto quiere decir que las mujeres siguen o bien dejando de trabajar para cuidar de los hijos o ancianos o que directamente no trabajan y se dedican a una vida hogareña.

Desde el punto de vista personal, cabe considerar que, en la sociedad actual, es mayor el sacrificio de la mujer, ya sea porque el trabajo del hombre esté mejor remunerado, o porque en teoría las féminas, tienen un mayor vínculo con sus hijos, debido al vínculo biológico generado durante el embarazo.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2009) advierte que la sexualidad y la reproducción son aspectos centrales de la salud de las mujeres. Aunque la sexualidad y la reproducción son aspectos de la salud íntimamente relacionados, no necesariamente van unidos. Referirse a la reproducción es mencionar la maternidad<sup>29</sup>. Dicho sacrificio las lleva a intentar conciliar su vida laboral con la familiar, aceptando empleos parciales de pocas horas diarias como puede ser el empleo doméstico remunerado.

<sup>29</sup> RODRIGUEZ PACIOS, ADELINA, “Desigualdades de género: En la salud y en la enfermedad”. Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia ISSN 1699-597X. N.º. 5, 2010 (Ejemplar dedicado a: Nuevas reflexiones sobre la salud desde la perspectiva de género) p.7.

Existe cada vez mayor participación de las mujeres en las distintas organizaciones, pero ésta se reduce a los niveles inferiores e intermedios. Son muy pocas las que alcanzan los niveles superiores, los niveles en los que se toman decisiones que más tarde afectan a las propias mujeres. Es lo que se ha llamado el “techo de cristal”<sup>30</sup>

En la práctica, la maternidad amplía la brecha salarial porque las mujeres tienen menos posibilidades de promoción y las tasas de desempleo son más altas. Es más, los estudios más recientes demuestran que el 85% de las españolas que trabajan renuncia a tener otro hijo por motivos laborales y las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral con jornadas rígidas y muy prolongadas y el miedo a perder el trabajo son dos de las causas principales, lo cual convierte a la maternidad, desafortunadamente, en un factor de exclusión laboral y social<sup>31</sup>.

Además, existe una estrecha relación entre el propio cuidado del hogar familiar y el empleo doméstico, de forma que, si una mujer cuida de su propio hogar, tiene mayor solvencia, puede hacerlo uno ajeno de forma retribuida.

Esta visión es empírica. Los datos están claros, es un sector muy feminizado desde hace varios siglos y es muy difícil cambiarlo, pese a la existencia de diferentes movimientos sociales y políticas tendentes a fomentar un cambio de roles de género que en teoría se está llevando a cabo, pero desgraciadamente de forma muy lenta.

Se estima que las tareas del hogar aportan una riqueza al país equivalente al 27,4 % del Producto Interior Bruto, según el Instituto Nacional de Estadística, lo cual se convierte en unos 307.291 millones de euros por unas 46.375.000 horas anuales dedicadas al trabajo doméstico no remunerado, que recaen en un 73 % en las mujeres.

Los datos estadísticos respecto a el tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado revelan que el número de horas semanales dedicadas según el sexo y tipo de jornada es muy superior en las mujeres que en los hombres. Sumando el trabajo

---

<sup>30</sup> RODRIGUEZ PACIOS, ADELINA, “*Mujeres y educación universitaria: las ausentes*” Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia, ISSN 1699-597X, N.º. 0, 2005, p.156.

<sup>31</sup> MARTÍNEZ BARROSO, MARÍA DE LOS REYES, “*La crisis económica y social en Castilla y León. Problemas y respuestas jurídicas*” Revista jurídica de Castilla y León, ISSN 1696-6759, N.º. 28, 2012. pp. 38 y 39.

remunerado y el no remunerado, las mujeres alcanzan unas 63,6 horas semanales, mientras que los hombres solo llegan a 56,7 horas semanales. Esta diferencia recae fundamentalmente en el número de horas no remuneradas. Los hombres realizan unas 14 horas semanales, mientras que las mujeres llegan a unas 30 horas semanales<sup>32</sup>.

Dichas diferencias se han acentuado con el confinamiento, provocado por la COVID-19. Obviamente, también existen casos en los que se alcanza la igualdad o incluso se invierte el fenómeno, pues los jóvenes se han educado de forma diferente y, en teoría, se equiparará en un futuro, dependiendo de la propia mentalidad de los jóvenes.

Otro dato estadístico claro, es que un 77 % de mujeres trabajadoras realizan todos los días actividades de cocina o tareas domésticas, frente a un 33 % de los hombres. Con respecto a los hombres con pareja y sin hijos, con trabajo remunerado, dedican 8,7 horas a la semana a actividades no remuneradas del hogar, frente a las mujeres que en el mismo supuesto, dedican 16,4 horas semanales. Respecto al mismo caso con hijos, las mujeres dedican 17 horas más que los hombres<sup>33</sup>.

Los datos que se muestran sin rubor indican que la sociedad sigue sin avanzar hacia un equilibrio en el hogar y sin ofrecer estabilidad laboral a ambas partes de la familia. (tanto al padre como a la madre), pues en la actualidad todavía es la mujer la que con mayor frecuencia interrumpe su carrera laboral para dedicarse a cuidar a los menores, pese a su pareja.

## **9. LA BRECHA DE GÉNERO DE CUIDADOS**

Es posible relacionar el trabajo de cuidados con el trabajo del hogar, existiendo una relación en las diversas brechas de género: brecha salarial, brecha de cuidados y brecha del tiempo propio o de ocio.

---

<sup>32</sup> INE, Conciliación trabajo y familia, actualizado a 2020. Personas con empleo, tiempo medio diario dedicado a las distintas actividades.

<sup>33</sup> Encuesta de Presupuestos familiares de 2009 por ser la única que avanzó un módulo específico sobre hogares con servicio doméstico. INE (2012). Hogares y servicio doméstico.

Debido a que normalmente es la mujer quien realiza los cuidados de las personas, (en casa) se reduce el tiempo de trabajo y paralelamente el salario, debido a que esas horas no son remuneradas y se dedica mucho tiempo a un trabajo no mercantilizado ni remunerado, lo cual se considera una fuente de exclusión de género, porque esas actividades no producen dinero y no interesa mercantillarlas<sup>34</sup>.

Esto tiene que ver con la educación, pese a que las mujeres tienen mayor formación, a estas se las demanda menos y se ofrecen menos en términos laborales. La formación, es percibida por las mujeres como un buen pasaporte para disminuir la desigualdad existente en nuestra organización social: las mayores tasas de escolarización de la población son femeninas, el rendimiento escolar femenino es notablemente superior, las mujeres activas ocupadas tienen mayor nivel de estudios que los varones, etc.<sup>35</sup>.

La afirmación precedente parte de la división sexual del trabajo. Los hombres se especializaron en unas tareas y las mujeres en otras distintas. Tradicionalmente, se ha relacionado a la mujer con la reproducción y el cuidado de los hijos e hijas. En la actualidad, está priorizado el beneficio económico y el poder político sobre la vida y el bienestar de la mayoría de la población, pese a que surgen partidos y medidas políticas que intentan solventar la situación. No hay ninguna razón para que lo económico esté por encima de la calidad de vida y del bienestar de las personas, con lo cual hay que valorar más tanto el trabajo doméstico como el trabajo de cuidados en el hogar. En el contexto socioeconómico actual, la igualdad de género no va a ser posible porque la sociedad se ha construido desvalorizando la tarea de reproducción de la mujer. Si esta alcanza el valor que debe tener, es obligatorio que baje el valor de lo económico. El cuidado es una responsabilidad colectiva e individual pese a que existe un enorme déficit de responsabilidad del varón denominada “brecha de género de cuidados”; más técnicamente, “déficit masculino de corresponsabilidad”, lo cual quiere decir que las mujeres cuidan mucho más que los varones.

---

<sup>34</sup> DÍAZ CAPITOLINA, La conferencia inaugural de la Jornada a càrrec de Capitolina Díaz: “Bretxes de gènere i sostenibilitat de la vida”. Corresponsabilitat masculina, horaris, calendaris i legislació igualitaria.

<sup>35</sup> RODRIGUEZ PACIOS, ADELINA, “*Mujeres y educación universitaria: las ausentes*” Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia, ISSN 1699-597X, N. 0, 2005, p..157.

La cuestión de la conciliación constituye un eje vertebrador fundamental del análisis social. Los cambios sociales acaecidos en las últimas décadas han colocado esta cuestión como un elemento fundamental del funcionamiento social. En España, al igual que en otras partes del mundo, el empleo del hogar se ha venido desarrollado como una solución a las necesidades de conciliación de la población nativa, favoreciendo una organización de los cuidados que no pone en entredicho la organización social y de género imperantes. El papel de las empleadas de hogar, como facilitadoras de la conciliación, trae consigo el cuestionamiento de sus propias posibilidades de ejercer su derecho a conciliar<sup>36</sup>.

Es necesario aumentar el tiempo en familia, actualmente es escaso y se encuentra en desventaja respecto al tiempo laboral. Crear en la familia un espacio y tiempo de interacción es una premisa básica para mejorar la dinámica familiar. Ser familia significa más que compartir techo, significa interacción, preocupación por el otro, compartir... etc.<sup>37</sup>

## **10. LA POLÍTICA DE LOS CUIDADOS DEL HOGAR Y LA ECONOMÍA SUMERGIDA**

Los trabajos de cuidados por cuenta ajena se han caracterizado por una presencia relevante de empleo en “negro”; existen más personas trabajando, que afiliadas a la Seguridad Social. La siguiente tabla muestra la evolución desde el año 2009 hasta el 2016, periodo en que se implementó la integración del Régimen Especial de empleados del hogar en el Régimen General de la Seguridad Social a través del correspondiente Sistema Especial.

---

<sup>36</sup> DÍAZ GORFINKIEL, MAGDALENA. La conciliación en la encrucijada: vida laboral y familiar de empleadas y empleadoras de hogar. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 9(2), (2019). p.198.

<sup>37</sup> FINEZ SILVA, MARÍA JOSÉ, “La familia como agente educador” Foro de Educación, ISSN 1698-7799, ISSN-e 1698-7802,Nº. 3, 2004.. p. 18.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ocupadas	719.300	738.700	676.400	663.400	665.400	667.900	624.100	616.000
Afiliadas	287.793	292.030	296.985	403.791	421.106	425.964	428.131	425.456

\*Tabla:5; Fuente; Elaboración propia con datos del INSS.

El año en que se produjo la integración aumentaron las personas afiliadas, pero no en su totalidad, pues todavía existe empleo sumergido. En el año 2016, el 70 % de las empleadas del hogar todavía se mantienen en la economía sumergida debido a que estas mismas trabajadoras estiman que las cotizaciones a la Seguridad Social no se corresponden con las prestaciones ofrecidas.

Según la Unión Sindical Obrera, la integración en el Régimen General como “Sistema Especial de empleados del hogar” no ha resuelto los problemas de la economía sumergida, debido a que al no facilitar la prestación por desempleo o la peculiar regulación de las incapacidades temporales no ofrecen el aliciente suficiente para legalizar por completo el sector<sup>38</sup>.

Los interlocutores sociales intentan presionar al Gobierno para que ratifique el Convenio 189 de la OIT, que defiende los derechos básicos de estas trabajadoras, que no tienen derecho a desempleo.

## **11. POLÍTICAS PÚBLICAS ORIENTADAS A LA MEJORA DEL SECTOR**

### **11.1 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Se calcula que alrededor de 53 millones de personas trabajan en este servicio en todo el mundo, de las cuales el 83 % son mujeres. En Europa, se ha establecido una mayor cobertura en la Seguridad Social en la mayoría de los países al amparo del Convenio

<sup>38</sup> Comentario de Pedro Blasco para Vozpopuli, publicado el 5/5/2016.

/num.189 de la OIT, que establece derechos básicos y exige a los Estados tomar ciertas medidas mínimas para garantizar unas buenas condiciones laborales en el sector. Con el fin de dejar de infravalorar este empleo y que sea de igual condición que el resto, una de las medidas que incluyen es el derecho a la prestación por desempleo<sup>39</sup>.

Otra posible medida consiste en erradicar la discriminación de género sufrida en el sector, así como el derecho al salario mínimo como cualquier otro empleado. A su vez, resulta imprescindible gozar de una cierta protección frente a los riesgos laborales, ligada a las exigencias de privacidad derivadas del desempeño del puesto de trabajo en el domicilio del empleador<sup>40</sup>.

A los empleados del hogar no se les aplica la normativa específica de la prevención de riesgos laborales, no obstante, la propia norma establece la necesidad de que el empleador garantice su salud mediante unas mínimas condiciones de higiene y salud<sup>41</sup>.

Por otra parte, en lo que a la responsabilidad del titular del hogar se refiere, tiene que cumplir ciertas medidas mínimas de seguridad<sup>42</sup>. Esto sucede no solo en el panorama nacional, sino que en el ámbito de la Unión Europea los trabajadores del servicio del hogar familiar están excluidos del ámbito de aplicación de las normas de seguridad y salud laboral con carácter general, salvo que se establezca lo contrario (Directiva 89/654 del Consejo, de 30 de noviembre de 1989)<sup>43</sup>.

Respecto a los riesgos a los que el trabajador doméstico está expuesto, son los mismos que puede sufrir cualquier otra persona trabajadora del sector de la limpieza, como

---

<sup>39</sup> OIT: Convenio 189, “*Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos*”.

<sup>40</sup> STSJ País Vasco 28 de mayo de 2019 (795/2019). La empleada de hogar tuvo que saltar por la ventana debido a un incendio, ella estaba durmiendo y era periodo de descanso debido a que pernoctaba.

<sup>41</sup> Ley de Prevención de Riesgos laborales en su artículo 3.4 establece “*La presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*”. No obstante, pronuncia “*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*”.

<sup>42</sup> El Real Decreto 1520/2011, de 31 de octubre, en su artículo 7.2 establece, “*El empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. El incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado*”.

<sup>43</sup> Según el cual “*las disposiciones de la presente Directiva se aplicarán plenamente al conjunto de los ámbitos cubiertos por las directivas específicas, sin perjuicio de las disposiciones más rigurosas o específicas contenidas en dichas directivas específicas*”.

pueden ser; caídas, heridas, golpes o cortes, sobreesfuerzos, quemaduras o intoxicaciones e incluso problemas de ergonomía<sup>44</sup>.

Es posible establecer ciertas medidas u orientaciones que, sin ser obligatorias, intentan que el empleador participe en la prevención por medio de medidas básicas como:

- Antes de comenzar la tarea de limpieza, liberar obstáculos para evitar caídas.
- Evitar atravesar zonas recién limpiadas.
- Al limpiar escaleras, realizar el trabajo de cara a estas y no colocar el cubo en un escalón inferior, como subir y bajar las escaleras de frente a ellas, nunca de espaldas.
- No manipular instalaciones o aparatos eléctricos con las manos mojadas, así como no tocar las instalaciones eléctricas deficientes.
- Utilizar una ropa de trabajo adecuada a las condiciones térmicas.

En cuanto a los equipos de trabajo, es cualquier máquina, aparato o instrumento utilizado en el trabajo. De este modo, se adoptarán las siguientes medidas de seguridad, que incumben tanto al empleado del hogar como al empleador.

- Realizar su mantenimiento preventivo y sustituir los materiales defectuosos por otros nuevos.
- Prestar especial atención a los mangos desmontables, por el riesgo de contacto eléctrico o de roturas de objetos o cristales.
- Usar equipos de protección individual cuando sea imposible eliminar los riesgos.

---

<sup>44</sup>Guía INSHT Manual del accidente en casa, Barcelona, mayo 2017.

- Revisar periódicamente el correcto estado de los enganches de los mangos de fregonas, escobas y demás objetos de limpieza.

Por otro lado, existen riesgos relacionados con la ergonomía y la psicología, se trata de riesgos posturales y relacionados con la manipulación manual de cargas, estrés y fatiga, que se evitarán con las siguientes medidas preventivas:

- Evitar posturas extremas o estáticas prolongadas.
- Hacer pausas frecuentes.
- Trabajar con la espalda recta.
- Vigilar posturas incorrectas.
- Evitar el arrastre de cargas.

## **11.2 SUBIDA DEL SALARIO MÍNIMO**

La subida del Salario Mínimo Interprofesional afecta a este sector tanto positiva como negativamente. De forma positiva, en los casos en los que la trabajadora este dada de alta y se produzca esta subida, la empleadora o empleador mantendrán las mismas horas de trabajo. No obstante, normalmente si sube el salario se contratan menos horas para que salga el mismo coste o se sumerge la actividad, por lo cual el efecto es negativo.

En 2020 el Salario Mínimo Interprofesional es de 950,00 € sin la prorrata de pagas extraordinarias. El trabajo en el hogar en un sector que cada año pierde afiliaciones, bien debido a que al subir el salario mínimo muchos empleadores pasan de nuevo a obligar a las empleadas a trabajar en la economía sumergida, (para no asumir un mayor coste, pues para muchos sigue sin ser considerado un trabajo digno). Solo dos terceras partes de efectivos están afiliados únicamente. Según la Encuesta de Población Activa, de 637.700 personas trabajando, 420.288 están dadas de alta, en el año 2020<sup>45</sup>.

---

<sup>45</sup> Datos obtenidos de la Encuesta de Población Activa y Afiliación a la Seguridad Social

Frente a la alternativa de retribuir por un trabajo digno y regirse por la ley o intentar pagar menos ya sea contratando menos horas o directamente dejando de cotizar por medio del trabajo sumergido, los datos de afiliación y de empleo, muestran la opción por la que se decanta la mayoría<sup>46</sup>.

En la práctica, lo sucedido es que se ha reducido la jornada laboral 1 o 2 horas con el fin de que se mantenga el mismo salario tras la subida del Salario Mínimo Interprofesional, haciendo que las trabajadoras coticen por menos tiempo y tengan que estar hasta los 67 años realizando esta labor para poder acceder a la pensión de jubilación.

## **PROPUESTA DE *LEGE FERENDA***

Tras la inclusión en el Régimen General como Sistema Especial de la Seguridad Social de los empleados del Hogar, con la Ley 27/2011, de 1 de agosto, se ha modernizado el sistema para asemejarlo al resto de los trabajadores del Régimen General. Después de diversas modificaciones en cotizaciones, salarios y prestaciones a lo largo de los años llega el momento de tomar nuevas medidas para equiparar a estos trabajadores con el resto. Es decir, que obtengan diversos derechos y facilidades para un mejor funcionamiento del sector.

Los cambios sociales y demográficos propios de las sociedades actuales dan paso a la necesidad de reconfigurar el funcionamiento habitual de los cuidados: las demandas aumentan y se diversifican, mientras que disminuye la capacidad real de su cobertura por parte de las familias. Las respuestas desde el Estado ante este desequilibrio son claramente insuficientes, propias de un Estado asistencialista que desplaza la responsabilidad del cuidado al ámbito familiar y que principalmente asumen las mujeres. Ante esta tesitura, las familias recurren a la externalización de los cuidados.

Como estrategia privada destaca especialmente el recurso a la contratación de servicio doméstico, que deja de asociarse a la posición social. Si bien la contratación de personas para el cuidado implica una forma de reconocer económicamente labores que nunca han

---

<sup>46</sup> ZUIL, MARÍA; “La subida del SMI no llega a las asistentas”, *El confidencial*, 1 de marzo de 2019. p.1.

sido consideradas productivas, la regulación normativa del sector es insuficiente y refleja un claro desinterés jurídico y político.

Estamos ante una encrucijada de los cuidados que no encuentra solución ni desde lo privado ni desde lo público: en primer lugar, la familia no puede dar respuesta a la necesidad de cuidado. En segundo lugar, el Estado no aporta soluciones públicas suficientes. Por último, la regulación del servicio doméstico, que impone una desigualdad clara frente al resto de trabajadores del régimen general, sume a trabajadoras y por lo tanto a los demandantes de cuidado en una situación de vulnerabilidad<sup>47</sup>.

A continuación, se expone una propuesta de regulación de diversos aspectos relevantes para lograr una equiparación con el Régimen General o incluso una mejora:

### 1. *Igualdad*

Para conseguir igualdad efectiva, es necesario dotar al sector de unas cuotas de contratación equivalentes para erradicar la feminización del sector y hacer que el hombre deje de ser el género infrarrepresentado en esta labor. De esta manera, no solo el hombre estaría presente en el servicio doméstico, sino que también comenzaría a desarrollar las labores de su propio hogar dejando aflorar a las féminas en sus correspondientes carreras profesionales mediante un aumento de la corresponsabilidad.

Dicha medida también contribuye a disminuir la brecha salarial mediante, la equiparación de salarios, esto es alcanzando el Salario Mínimo Interprofesional. También es necesario luchar contra la discriminación de raza para que los posibles interesados tengan las mismas oportunidades con independencia de su nacionalidad.

Las trabajadoras domésticas experimentan las formas más severas de explotación y ésta hunde sus raíces en las históricas raigambres de la esclavitud, el colonialismo y otras

---

<sup>47</sup> 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), p.25.

formas de servidumbre. En la práctica puede resultar muy difícil determinar si el trabajo doméstico constituye trabajo forzoso, servidumbre o esclavitud doméstica<sup>48</sup>.

Asimismo, es preciso que se diferencien, éstos supuestos, servidumbre, trabajo forzoso y trata de seres humanos, de los casos de imposición de condiciones ilegales de trabajo.

No obstante, erradicar la feminización es una tarea demasiado difícil en una sociedad globalizada que todavía se rige por la división sexual del trabajo. En cierto modo el Legislador, seguirá mejorando este Sistema Especial de empleados del hogar muy poco a poco, porque es la manera más económica de cambiarlo, pero manteniendo la invisibilidad de la protección de muchas personas.

## *2. Protección por desempleo*

En segundo lugar, pero no menos importante, cabe modificar la legislación para implementar la protección por desempleo en los empleados del hogar, exigiendo las cotizaciones correspondientes. Hasta la fecha el legislador no ha mostrado interés en implementarlo porque es necesaria una gran modificación y reestructuración del sistema, para que sea beneficioso o menos costoso, limitando la modificación puntual de ciertas instituciones que al fin y al cabo suponen menos “parches” que luego se han de transformar o corregir nuevamente.

## *3. Materia de Prevención de Riesgos Laborales*

Es de total necesidad instaurar una variante de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en este sector, por la que se rijan todos los empleados del hogar para que mantengan una calidad de vida y salud en el trabajo. Con la implantación de la prevención en el sector disminuirían muchos accidentes de trabajo e incapacidades permanentes y además estas personas tendrían una mayor protección, simplemente manteniendo informado al empleador y transmitiendo esta información necesaria a los empleados.

---

<sup>48</sup> GARCÍA SEDANO, TANIA, “Formas contemporáneas de esclavitud en el empleo doméstico”. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 9(2), (2019), p.91.

#### 4. *Información*

El conocimiento de temas laborales de los empleados brilla por su ausencia, por lo cual es preciso crear puntos de información tanto por parte de los trabajadores como de los empleadores, pues en muchos casos desconocen los trámites a realizar, recurriendo a gestorías. En concreto, información acerca de altas, bajas, finalización del contrato, salario, vacaciones, horas de trabajo, incapacidades, prestaciones e incluso información relativa al cuidado en los hogares.

### **CONCLUSIONES**

PRIMERA. - La inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social como Sistema Especial de empleados del hogar, con el fin de alcanzar y equipararse al propio Régimen General, ha sido un punto a favor también para las condiciones laborales de las empleadas del hogar, debido a que han obtenido mejores derechos laborales, como la equiparación de su sueldo al Salario Mínimo Interprofesional. De este modo, se da un paso hacia adelante respecto a la dignificación de esta profesión obteniendo una retribución por el servicio doméstico similar a cualquier otra profesión, y con el tiempo seguirán progresando en derechos.

SEGUNDA. - Al no llegar a obtener los mismos derechos de los trabajadores “asalariados” y manteniendo el sector de cuidado del hogar al margen, sigue existiendo mucho trabajo sumergido y, por lo tanto, sin las correspondientes cotizaciones. Esto perjudica a la recaudación de las arcas del Estado y por consiguiente a las personas que realicen el trabajo sumergido porque tendrán peores condiciones de jubilación y deberán alargar su actividad, con el fin de obtener una pensión contributiva por jubilación. Es más, quienes hayan extendido en el tiempo el trabajo sumergido (en “negro”), difícilmente obtendrán dicha pensión y optarán por una pensión no contributiva de jubilación.

TERCERA. - En pleno año 2020, los trabajadores y trabajadoras de este sector no tienen derecho a la prestación de desempleo, (salvo la excepcionalísima medida establecida coyunturalmente con motivo de la pandemia), lo cual ofrece una visión de lo que realmente se piensa de este trabajo. Pese a que se haya incluido como Sistema

Especial en el Régimen General no llega a ser igual de digno que otro sector en el que sí está cubierta dicha contingencia. Esta carencia se puede explicar por el hecho de que los empleados del hogar no tengan un “empresario” sino que realizan su actividad para un “empleador” que solicita este servicio y el lugar de trabajo es su propio domicilio.

A medida que crece el número de enfoques sobre el trabajo doméstico se hace plausible perfilarlo como una realidad inevitable en España, pero que sufre aun de una regulación insuficiente, inequitativa e ineficiente<sup>49</sup>.

CUARTA. - Cabe destacar la evolución respecto a las cotizaciones por “tramos”, ajustándose a las subidas del Salario Mínimo Interprofesional. En este año 2020, los “tramos” van desde 206,00 € hasta 1232,00 € pudiendo tener una retribución mensual de 1294,01 € en cuyo caso se cotiza por la retribución mensual completa. Mientras se mantenga este tipo de cotización reducida nunca se va a equiparar a otros empleos dentro del Régimen General. No obstante, las deficiencias de protección son especialmente evidentes a la vista de la opción legislativa de diseñar un modelo uniforme y escaso de cotización, que deriva en un montante prestacional insuficiente con independencia de cuáles sean los salarios reales de los trabajadores<sup>50</sup>.

QUINTA. - El legislador no ha dejado atrás a los empleados del hogar con respecto a la pandemia sufrida por la COVID-19, reconociendo un subsidio especial por desempleo para estos trabajadores que estuvieran trabajando antes del 14 de marzo y dejaran de prestar servicios total o parcialmente o hayan visto su contrato extinguido por despido o desistimiento del trabajador por el riesgo evidente de contagio. Cabe destacar la buena actuación gubernamental beneficiando, aunque sea mínimamente, a este sector.

SEXTA. - En cuanto a la Prevención de Riesgos Laborales, deja mucho que desear en el sector de cuidados del hogar debido a la imposibilidad de aplicar la Ley específica. No obstante, cabe la posibilidad de establecer una mínima formación impartida por el

---

<sup>49</sup> QUINTERO LIMA, MARÍA GEMA, “El trabajo de servicio doméstico como una realidad jurídica inevitable”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*,9(2), (2019), p.5.

<sup>50</sup> AA.VV. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, JUAN JOSÉ, MARTÍNEZ BARROSO, MARÍA DE LOS REYES, “*Regímenes y Sistemas Especiales de la Seguridad Social Entre su Pervivencia y su Necesaria reforma*”, Thomson Reuters, 2011, TASCÓN RODRIGUEZ, ALBERTO “Sobre la situación actual del régimen especial de Seguridad Social de los empleados de hogar y la necesidad de su homogeneización con el régimen general”, p.448.

empleador a través de nociones básicas para evitar accidentes o riesgos psicosociales que puedan afectar al trabajador negativamente. De este modo, se evitarían la mayoría de las contingencias, como posibles incapacidades temporales por accidentes o incapacidades permanentes por cualquier otra circunstancia.

SÉPTIMA. - Las investigaciones recientes respecto al tema abordado muestran que sigue siendo un sector muy feminizado donde el hombre es el sexo infrarrepresentado porque históricamente nunca se ha dedicado a las labores del hogar, sino que suele ser el cabeza de familia y el que mayores ingresos aporta a la unidad familiar. En este sentido, es la propia sociedad quien determina qué profesiones pertenecen a los diferentes géneros y las labores del hogar son desempeñadas mayoritariamente por féminas.

En conclusión, es la mentalidad de las personas la que tiene que modificarse para equiparar en género tanto este sector como otros muchos que, o bien están masculinizados o por el contrario feminizados.

## BIBLIOGRAFÍA

- RUANO ALBERTOS, SARA: “*El régimen jurídico de los empleados de hogar*”, Barcelona, Atelier, 2013, p. 52.
- GRAU PINEDA, CARMEN, “De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 9(2), (2019) p.47.
- FERNÁNDEZ ORRICO, FRANCISCO JAVIER: “*Aspectos prácticos de la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social a partir de 2012*” *Diario La Ley*, núm.7745, 2011. p. 1.
- DE CERVERA, VÍCTOR, “*La protección social de las empleadas de hogar. La desaparición definitiva del Régimen Especial de la Seguridad Social y su integración en el Régimen General como Sistema especial: análisis actual y de futuro*”, recensión al libro de Sanz Sáez, Concepción, “*Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*”, núm. 4, 2018, p.58.
- GORFINKIEL DÍAZ, MAGDALENA, “*La reconfiguración del empleo doméstico en España: impacto de los cambios legislativos en el funcionamiento del sector*”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 155, 2016, p. 98.

- RODRIGUEZ PACIOS, ADELINA, “*Desigualdades de género: En la salud y en la enfermedad*”. Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia ISSN 1699-597X.Nº. 5, 2010 (Ejemplar dedicado a: Nuevas reflexiones sobre la salud desde la perspectiva de género) p.7.
- MARTÍNEZ BARROSO, MARÍA DE LOS REYES, *La crisis económica y social en Castilla y León. Problemas y respuestas jurídicas*” Revista jurídica de Castilla y León, ISSN 1696-6759,Nº. 28, 2012. p. 38.
- DÍAZ GORFINKIEL, MAGDALENA. La conciliación en la encrucijada: vida laboral y familiar de empleadas y empleadoras de hogar. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 9(2), (2019). p.198.
- FINEZ SILVA, MARÍA JOSÉ, “*La familia como agente educador*” Foro de Educación, ISSN 1698-7799, ISSN-e 1698-7802,Nº. 3, 2004. p. 18.
- ZUIL, MARÍA; “*La subida del SMI no llega a las asistentes*”, *El confidencial*, 1 de marzo de 2019. p.1.
- IKERKUNTZA, TALDEA, (grupo de investigación). “*Diagnóstico de situación de las personas trabajadoras del hogar en la Comunidad Autónoma de Euskadi y de las necesidades a las que dan cobertura*”. Universidad del País Vasco (Bizkaia) Mayo, 2019.
- 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, p.25.

- GARCÍA SEDANO, TANIA, “*Formas contemporáneas de esclavitud en el empleo doméstico*”. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 9(2), (2019), p.91.
- QUINTERO LIMA, MARÍA GEMA, “El trabajo de servicio doméstico como una realidad jurídica inevitable”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*,9(2), (2019), p.5.
- AA.VV. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, JUAN JOSÉ, MARTÍNEZ BARROSO, MARÍA DE LOS REYES, “*Regímenes y Sistemas Especiales de la Seguridad Social Entre su Pervivencia y su Necesaria reforma*”, Thomson Reuters, 2011, TASCÓN RODRIGUEZ, ALBERTO “Sobre la situación actual del régimen especial de Seguridad Social de los empleados de hogar y la necesidad de su homogeneización con el régimen general”, p.448.
- Guía INSHT, “Manual del accidente en casa”, Barcelona, mayo 2017.

## WEBGRAFÍA

- Plataforma You Tube:
  - Capitolina Díaz, La conferencia inaugural de la Jornada a càrrec de Capitolina Díaz: “Bretxes de gènere i sostenibilitat de la vida”. Corresponsabilitat masculina, horaris, calendaris i legislació igualitaria.  
-<https://www.youtube.com/watch?v=2JxzSPdgHiA>

- Referencias Web:
  - Gobierno de España, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones
    - [www.mitramiss.gob.es](http://www.mitramiss.gob.es)
    - [www.segsocial.es](http://www.segsocial.es)
  - Jurisprudencia
    - [www.iberley.es](http://www.iberley.es)
    - Aranzadi
    - [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es)
  - INE.es/nota de prensa, Encuesta de Empleo del Tiempo.
    - <https://www.ine.es/prensa/np606.pdf>
  - INE, Conciliación trabajo y familia.
    - <https://www.ine.es/ss/Satellite>.
  - INE, Hogar y servicio doméstico
    - <https://www.ine.es/pdf>.
  - Encuesta de Población Activa y Afiliación a la Seguridad Social
  - “Permiso retribuido recuperable”, *Social-Pro*, núm. 7, año 2020.

- OIT, Informe IV, *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, 99.a. reunión, 2010.
- [Www.elpais.com](http://www.elpais.com)
- [Www.vozpopuli.com](http://www.vozpopuli.com)
- [Www.elconfidencial.com](http://www.elconfidencial.com)
- [Www.adoptaunabuelo.org](http://www.adoptaunabuelo.org)

## **ANEXOS**

- Legislación:
  - Ley de Contrato de Trabajo de 1931, de 21 de noviembre.
  - Ley de Contrato de Trabajo de 1944, de 26 de enero.
  - Ley 16/1946 de Relaciones Laborales, de 8 de abril.
  - Real Decreto 1424/85, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar.
  - Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
  - Convenio OIT 189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 16 de junio de 2011.
  - Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
  - Real Decreto 1520/2011, de 31 de octubre, por el que se establecen diez certificados de profesionalidad de la familia profesional Artes gráficas

que se incluyan en el repertorio Nacional de certificados de profesionalidad.

- Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora y gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados del hogar y otras medidas de carácter económico y social.
  - Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.
  - Real Decreto-Ley 231/2020. de 4 de febrero, por el que se aprueba el Salario Mínimo Interprofesional para 2020.
  - Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.
- Tablas:
    - Tabla: 1; Fuente: Seguridad Social.
    - Tabla: 2; Fuente: Elaboración propia con datos del INE.
    - Tabla: 3; Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la Seguridad Social.
    - Tabla: 4; Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del INE.
    - Tabla: 5; Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del INSS.

- Anexo jurisprudencial:
  - STSJ Andalucía 13 de diciembre de 2017 (Rec. 1373/2017).
  - STSJ País Vasco 12 de junio 2018 (Rec. 1028/2018).
  - STS de 29 de enero de 2020 (Rec. 2401/2017).
  - STSJ País Vasco 28 de mayo de 2019 (Rec. 795/2019).
  - STSJ Barcelona 16 de diciembre de 2016 (Rec. 5874/2016).
  - STSJ Barcelona 7 de mayo de 2018 (Rec. 1247/2018).
  - STSJ Murcia 22 de enero de 2020 (Rec. 1286/2018).
  - STSJ Galicia 4 de junio de 2020 (Rec. 4033/2019).