

Guía informativa sobre la situación de las trabajadoras del hogar



**CUIDANDO TANTO
POR TAN POCO**

30 DE MARZO

Día Internacional de las
trabajadoras del hogar

Guía informativa sobre la situación de las trabajadoras del hogar

Índice de contenidos

0. Introducción.....	4
1. Normativa.....	8
2. Conceptos clave.....	13
3. Un sector feminizado y precario.....	18
4. Datos y realidad andaluza	26
5. Artículos de interés	32
6. Recursos de interés.....	42

30 de marzo: Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar

Guía elaborada por:

- Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Junta de Andalucía.

Autoría:

- Servicio de Formación y Empleo del Instituto Andaluz de la Mujer.
- José Antonio García Serrano. Psicólogo. Coordinador de Programas del Instituto Andaluz de la Mujer.

30M: Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar

La sociedad se construye sobre estructuras que reproducen el sistema de categorización y clasificación social más potente y peligroso en una democracia, y en general en cualquier sociedad, el machismo. En este sentido, las mujeres hemos sido responsabilizadas exclusivamente de todo lo relacionado con el cuidado de la vida y del entorno, asignándonos un rol de cuidadoras y un rol reproductivo que por mandato e imposición social y cultural, transmitido generacionalmente, y que siempre está subordinado a los intereses de la figura masculina.

En esta estructura social machista sobre la que se rigen, construyen y desarrollan nuestros quehaceres cotidianos, encontramos un sector invisibilizado y callado. Un sector que ha sido esencial durante la progresión del COVID-19 y que socialmente ha comenzado a redefinirse en nuestro imaginario colectivo. Es necesario cambiar la visión social sobre las trabajadoras del hogar para comprender su situación, sus reivindicaciones y sus necesidades, y unirnos a las mismas, porque en la base de nuestro progreso como democracia y Estado de Bienestar ellas están sustentando la base de los cuidados de las personas más vulnerables, y por ello son estrictamente necesarias y merecen nuestra protección y nuestro cuidado institucional y social.

El Instituto Andaluz de la Mujer, como organismo competente en materia de igualdad en Andalucía y como institución responsable de promover las condiciones para garantizar esa igualdad real y efectiva que tanto ansiamos, nos unimos a esta reivindicación nacional con el objetivo de seguir sensibilizando a la ciudadanía andaluza sobre las condiciones a las que están expuestas las mujeres, condiciones promovidas por cuestiones sociales y culturales que al final siempre repercuten en la precarización y feminización de la pobreza, en la perpetuación de las desigualdades y discriminaciones y, en definitiva, en nuestro lugar en el mundo.

Comencemos a cuidar de aquellas personas que nos cuidan, porque el cuidado es una tarea vital para la continuidad de la vida.

Visibilicemos, apoyemos y dignifiquemos a las mujeres, porque principalmente son mujeres, que día a día están en la base de nuestro progreso social.

Laura Fernández Rubio
Directora del Instituto Andaluz de la Mujer

A decorative floral wreath composed of various stylized flowers and leaves, rendered in shades of brown and tan, arranged in a circular pattern around the central text.

0.

Introducción

0

Introducción

El Instituto Andaluz de la Mujer con ocasión de la conmemoración del ***Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar*** publica esta guía informativa, que tiene como objeto de estudio la situación de las trabajadoras del hogar en Andalucía, con una mirada internacional y con indudable perspectiva de género.

La finalidad de la misma es doble, ya que además de realizar un **recorrido normativo y de análisis de la parte visible e institucionalizada del sector**; también queremos exponer y hacer visible la parte oculta de la cuestión: la **situación de precariedad, vulnerabilidad e invisibilidad** que afecta a este colectivo y se destaca su importante contribución al funcionamiento de los hogares y de los mercados laborales.

A lo largo de este documento podrás encontrar el marco normativo y conceptual, así como una contextualización que te permitirá entender la importancia de este día de reivindicación, especialmente tras una crisis sanitaria, social y económica derivada por la progresión del **COVID-19** que ha puesto en el foco la **relevancia de los cuidados para la propia vida**. Del mismo modo, podrás acceder a recursos de interés, datos estadísticos desde una perspectiva nacional y andaluza y artículos sobre la materia.

Las trabajadoras, en femenino

En este **30 de marzo la reivindicación implica visibilizar la feminización del sector**, y aunque la normativa interpele también a los trabajadores varones, la realidad y la evidencia demuestra que **principalmente son ellas quienes realizan estos trabajos**, y que precisamente, por ser una profesión feminizada con un campo de trabajo tradicionalmente asignado a las mujeres, como es el cuidado, es un sector precarizado y discriminado. Por ello, en esta guía trabajaremos en torno a ellas, **las trabajadoras del hogar, unas de las grandes olvidadas en el proceso y desarrollo de la igualdad de oportunidades en nuestro país**.

0

Introducción

¿Por qué el 30 de marzo?

El año **1988 se proclamó el 30 de marzo** como el Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar, a través del **primer gran Congreso de Trabajadoras del Hogar, celebrado en Bogotá**, Colombia. En este Congreso se puso de manifiesto la gran discriminación que sufre este colectivo, la falta de leyes que las amparan, el establecimiento de un pago digno por su labor y el derecho a una protección social por parte de los Estados.



**Extraída de "Quiénes son los trabajadores domésticos".
Organización Internacional del Trabajo (2018).*

La **Organización Internacional del Trabajo** (en adelante OIT), como organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales se hizo eco de las reivindicaciones del movimiento y la sociedad civil organizada, derivando en la aprobación del **Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011)**, un documento referente y clave para analizar la situación de las trabajadoras del hogar.

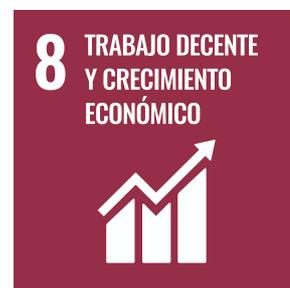
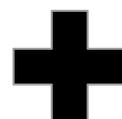
Y aunque actualmente España todavía no lo ha ratificado, tras 33 años desde ese primer congreso, **nuestro país tiene regulada la situación de las trabajadoras del hogar** a través Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la **relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar**; aunque inciden otras normas en su regulación como son las diferentes Leyes de Presupuestos Generales del Estado, la Ley General de la Seguridad Social, los Reales Decretos que fija el salario mínimo interprofesional (a partir de ahora SMI) cada año y el propio Estatuto de los Trabajadores que actúa como norma general y supletoria.

0

Introducción

Es un mandato y una directriz internacional, que se ha recogido de forma tácita en los distintos acuerdos y legislaciones estatales siguiendo una filosofía que ha quedado manifestada con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**. Así, *reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país* (meta 5.4 del ODS 5) es trabajar para que

nadie se quede atrás.



“Cuando dichos trabajos se externalizan recaen en las empleadas de hogar (el 83% son mujeres). Relaciones laborales caracterizadas por ser injustas, con salarios bajos, jornadas extremadamente largas y formas más extremas de abuso y explotación. La descentralización y el aislamiento de las trabajadoras en los hogares crea barreras prácticas para la formación de sindicatos y el bajo número de empleadas por empleador/a hacen que la negociación en el lugar de trabajo sea prácticamente imposible”.

Informe Sindical sobre Objetivos de Desarrollo Sostenible (2019, pp.49)
Fundación 1º de Mayo y Comisiones Obreras.

Para conseguir alcanzar los objetivos de la Agenda 2030 es imprescindible incorporar la perspectiva de género, por ello, es necesario **poner el foco en el avance en igualdad de oportunidades de las mujeres**, de acuerdo con el ODS 5 de igualdad de género, pero también de los objetivos relacionados con el **trabajo decente, el crecimiento económico (ODS 8) y el fin de la pobreza (ODS 1)**, ya que es un hecho incuestionable que la pobreza sigue teniendo rostro de mujer.

1.

Normativa



1

Normativa

El contexto legislativo en el que está enmarcada Andalucía, dentro del Estado español, está influenciado y derivado de las **directrices y recomendaciones internacionales de la Unión Europea y la OIT**, por ello, podrás comprobar en la siguiente línea temporal la sucesión de legislación en diferentes niveles.

Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar

La primera configuración del régimen jurídico de esta relación laboral especial se estableció en este RD dando así cumplimiento al mandato de la disposición adicional primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (16/06/2011)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo aprueba este convenio 189 que ofrece protección específica a las trabajadoras y trabajadores domésticos. Establece los derechos y principios básicos, y exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para las trabajadoras domésticas.

Recomendación 201 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (16/06/2011)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo aprueba esta recomendación 201, después de haber adoptado el Convenio 189 y de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos. El objetivo es recoger proposiciones que complementen el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

La aprobación del Convenio 189 de la OIT **supone un antes y un después en el tratamiento internacional de la situación de las trabajadoras del hogar**, un punto de inflexión que está pendiente de la incorporación de los países miembros, así como la continuación estatal de la directriz marcada internacionalmente.

1

Normativa

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

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

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

A través de esta ley, se integra el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social. Se establece que las personas empleadas del hogar tendrán derecho a prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General, con algunas peculiaridades.

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

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

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

Este Real Decreto-ley 28/2018 ha variado las bases y el tipo de cotización por contingencias comunes y su distribución entre empleador y empleado así como el tipo de cotización por contingencias profesionales a cargo exclusivo del empleador.

Y en la actualidad...

¿RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 189 Y DESARROLLO LEGISLATIVO?

En el año 2020, se contempló en el El 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, un subsidio de desempleo excepcional por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General de la seguridad Social. Fue una medida puntual y contextual, por ello no se recoge como hito en la normativa. Sólo se pudieron beneficiar aquellas trabajadoras que estuviesen en situación de alta en la Seguridad Social antes del 14/03/2020.

1

Normativa

En nuestro entorno, países como Italia o Portugal ya han ratificado el Convenio 189 de la OIT sobre derechos de los trabajadores y trabajadoras del hogar, **un total de 29 países entre los que no se encuentra España**. Bien es cierto que por parte del Gobierno de la Nación se ha anunciado su interés en dicha ratificación. Sin lugar a dudas, la ratificación de este convenio y el posterior desarrollo legislativo que deberá continuar a la firma, supone un avance importante para la **consecución de la igualdad de oportunidades en este sector feminizado**, y por ende una mejoría de las condiciones socio-laborales para las mujeres del mismo.

El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), es un **tratado histórico que establece normas para el trato de las trabajadoras y trabajadores domésticos**, afirmando que estos, como el resto de trabajadores/as, tienen derecho al respeto y la protección de sus principios y derechos fundamentales en el trabajo, y a una protección mínima. La Organización Internacional del Trabajo **promueve la ratificación y la implementación del Convenio 189 y la Recomendación 201** sobre Trabajadoras y Trabajadores Domésticos (2011) para la protección de los derechos de las trabajadoras y trabajadores domésticos, la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato y la mejora de sus condiciones de trabajo y de vida.

Acceso a documentos:

- *Convenio 189 de la OIT. [Pincha aquí.](#)*
- *Recomendación 201, 2011 (núm. 201) de la OIT. [Pincha aquí.](#)*
- *Países que han ratificado el convenio 189 de la OIT. [Pincha aquí.](#)*

El **Convenio establece un marco de normas mínimas** con respecto a la promoción y protección de los derechos humanos, principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como términos y condiciones de empleo, horas de trabajo, remuneración, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo. De la misma forma se determinan aspectos relacionados con las agencias de empleo privadas, la resolución de disputas, reclamaciones y cumplimiento y grupos con riesgos especiales, como: niños trabajadores domésticos, trabajadores que viven en el hogar del empleador y/o trabajadores domésticos migrantes.

1

Normativa

Algunos aspectos a destacar de este Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la OIT son los artículos 13 y 14 del Convenio, **por los cambios normativos en la legislación nacional que conllevaría su ratificación por España**. El artículo 13 del Convenio obliga a adoptar medidas para asegurar el derecho que reconoce a los trabajadores/as domésticos/as a un entorno de trabajo seguro y saludable. Al respecto, señalar que, actualmente, en España el trabajo doméstico está excluido del ámbito de aplicación de Ley de Protección de Riesgos Laboral, sin que tampoco se apliquen, en este ámbito, procedimientos de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.

El artículo 14 del Convenio, por su parte, establece la obligación de adoptar **medidas que aseguren que los trabajadores/as domésticos/as disfruten de condiciones no menos favorables** que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la **protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad**. En relación con lo anterior, destacar que en España este colectivo no está plenamente integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, por lo que, entre otras diferencias en sus condiciones laborales respecto a la protección que tienen otros trabajadores/as de este régimen **no disfrutan de prestación por desempleo**.

Artículo 119 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2021:

Las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinará aplicando a la escala de retribuciones mensuales y a la base de cotización correspondiente vigente en 2020 el aumento que experimente en 2021 el salario mínimo interprofesional. Hasta que se fije del salario mínimo interprofesional 2021 se mantienen los tramos de cotización fijados para 2020.

Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

En este sentido, parece que la adaptación definitiva de este sistema especial al régimen general de la Seguridad Social **está prevista para el 1 de enero de 2024**, según la disposición final tercera del Real Decreto-ley 35/2020, de 22 de diciembre.

2

Conceptos clave

En este apartado, y a raíz de la terminología marcada por la diferente normativa previamente recogida, **es fundamental definir los conceptos clave que engloban las reivindicaciones del Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar**, elementos básicos para aclarar, asimilar y unificar las variables y situaciones con el objetivo de mejorar la comprensión y el análisis del objeto de estudio de esta guía informativa. Así, una de las primeras cuestiones a las que dar respuesta es **¿Qué entendemos por trabajo doméstico?**, para ello es necesario acudir a la definición recogida en el Convenio 189 de la OIT donde:

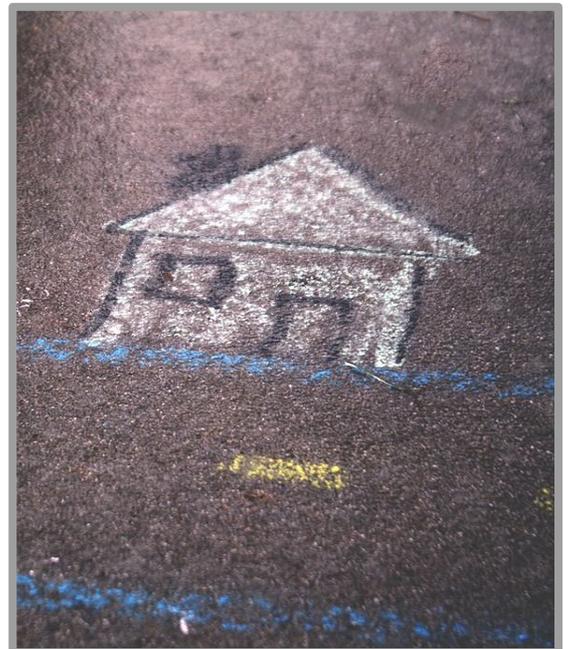
Trabajo doméstico:

“A los fines del presente Convenio:

- *(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”.*

Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo.

En esta definición, que no distingue entre mujeres y hombres, se pone el foco en las **acciones remuneradas que se realizan en el espacio doméstico**, en un hogar (o varios). Según la Real Academia Española nos encontraríamos ante el trabajo perteneciente o relativo a la casa u hogar. En este sentido, y como se ha recogido, en esta guía con perspectiva de género se visibiliza una realidad medible y cuantificable como que **este trabajo doméstico remunerado está realizado principalmente por mujeres**. y por ello nos referimos a las trabajadoras del hogar.



2

Conceptos clave

A nivel nacional, encontramos una definición diferente en la norma que regula las relaciones laborales de este sector, denominado en la misma como **SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR**, a través del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar(*). Así, se definen estos servicios remunerados como:

Servicio del hogar familiar:

“El objeto de esta relación laboral especial son los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos”.

Artículo 1, Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

En este sentido, **las trabajadoras del hogar serían aquellas mujeres**, que son las que mayoritariamente y de forma aplastante realizan dicho servicio (como se recoge y analiza en el apartado cuarto de la guía), **que realizan un trabajo remunerado dentro de las acciones y tareas incluidas en este “Servicio del hogar familiar”**.

Dentro de dichas acciones diversas, podemos generalizar y abstraer como **denominador común la relación de todas ellas con el cuidado del “ámbito doméstico o familiar”**, incluyendo el cuidado de menores y mayores y el cuidado del domicilio en su conjunto, con acciones como la jardinería, tareas domésticas de limpieza, mantenimiento o incluso conducción de vehículos.

() Este real decreto tiene por objeto regular la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar de acuerdo con la Ley del Estatuto de los Trabajadores, considerando una relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.*

2

Conceptos clave

Este Real Decreto 1620/2011 también recoge aquellas **actividades que no están incluidas** en el ámbito de esta relación laboral especial, y que por tanto **están fuera del “Servicio del hogar familiar”**.

Exclusiones del servicio del hogar familiar:

- a) Las relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil.*
- b) Las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.*
- c) Las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.*
- d) 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 de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada.*
- e) Las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos cuando quien preste los servicios no tenga la condición de asalariado.*
- f) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.*

Artículo 2, Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Dentro de las actividades del Servicio del hogar familiar también quedan **excluidas las relaciones de colaboración y convivencia familiar**, como las denominadas «a la par», mediante las que se prestan algunos servicios como cuidados de niños, la enseñanza de idiomas u otros, siempre y cuando estos últimos tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos.

De la misma forma, se excluyen **otros servicios ajenos al hogar familiar**, independientemente de la periodicidad, en actividades o empresas del empleador con el que ya se tiene una relación laboral para el servicio del hogar familiar.

2

Conceptos clave

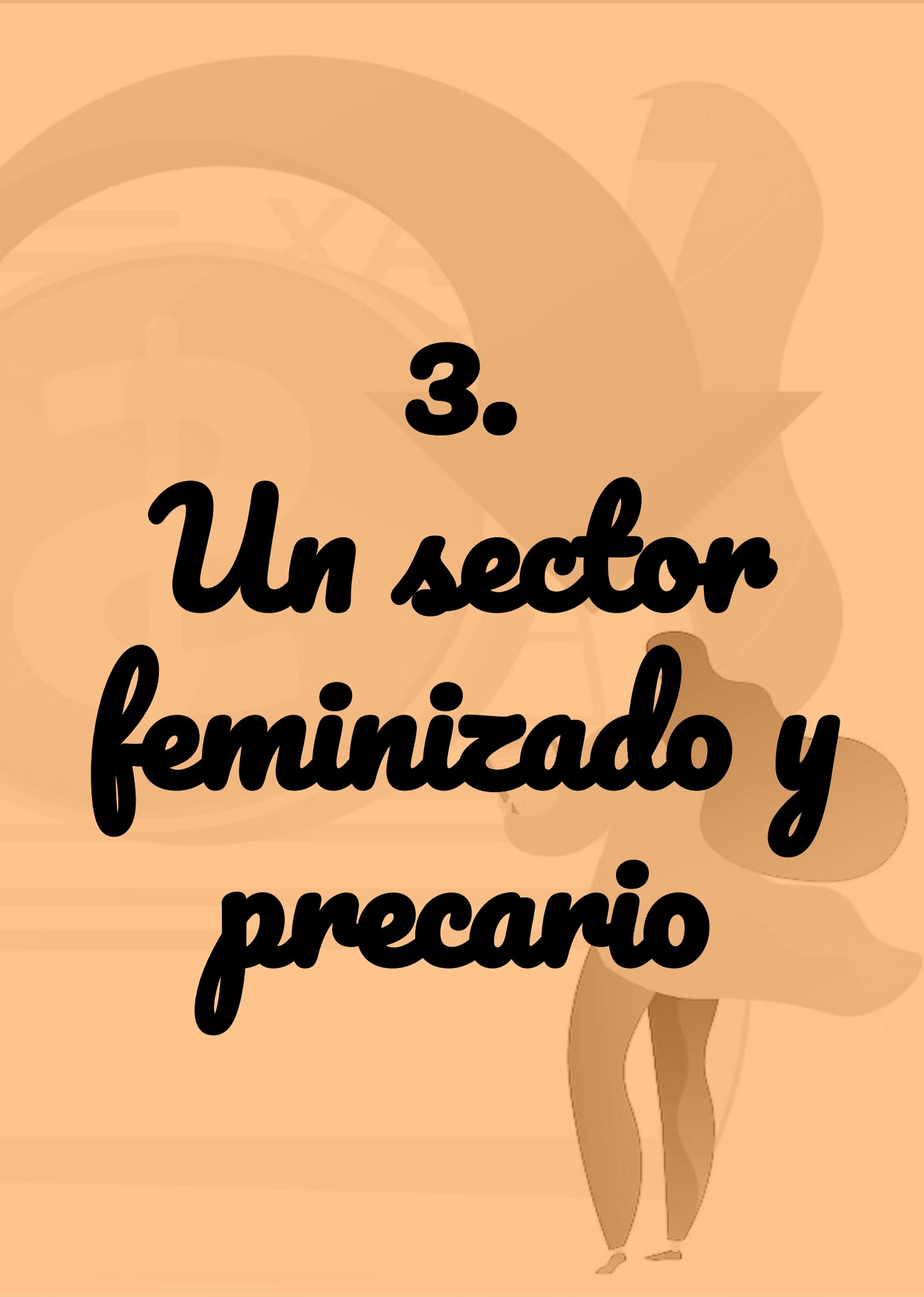
Teniendo en cuenta la efeméride en cuestión, el concepto utilizado (y por el que se apuesta) en esta guía es el de **TRABAJADORAS DEL HOGAR**, visibilizando por un lado la feminización de este sector e incluyendo en el mismo a todas las mujeres que realizan estas actividades laborales remuneradas relacionadas con el cuidado. En este concepto, y como se explica en otros apartados de este documento, se incluye también a las mujeres que mantienen una relación laboral enmarcada dentro del eufemismo “economía sumergida”, y por tanto en una situación irregular que en muchas ocasiones media e influye en su precarización y vulnerabilidad.

A continuación se recogen otros términos utilizados para referirse a esta actividad laboral, que habiendo sido superados con el actual desarrollo legislativo, **siguen estando algunos muy arraigados en el imaginario colectivo.**

Evolución del término hacia las trabajadoras del hogar

Estas actividades han sido definidas y denominadas con diferentes términos dependiendo de variables como el momento histórico y el avance de derechos (con términos como “criada” o “sirvienta”) o las tareas que desempeña dentro del hogar familiar (como “la limpiadora” o la “cuidadora”); también se han utilizado palabras coloquiales, eufemismos y vulgarismos, en muchas ocasiones despectivos, como “la chica”, “la chacha”, “la canguro”, “la nani”, “la muchacha” o “la empleada” (aunque fuese una situación irregular). Una cuestión clara es que se han construido y utilizado palabras y términos para la denominación de esta actividad por parte de las mujeres, porque son ellas las que mayoritariamente constituyen este sector y por ello el lenguaje se ha desarrollado con ellas en el punto de mira. En cambio, no existe una terminología similar en el caso de los varones que realizan esta actividad.

Por todo ello, y con el objetivo de **dignificar la realidad de este sector profesional esencial para la vida**, para el progreso de la sociedad y para el avance de una igualdad real y efectiva de todas las mujeres; **es primordial reivindicar un uso correcto del lenguaje** utilizando las expresiones “Trabajadoras del hogar”, “Empleadas del servicio del hogar familiar” o “trabajadoras domésticas” (así como sus análogos en masculino).



3.

**Un sector
feminizado y
precario**

3

Un sector feminizado y precario

El sector de las trabajadoras del hogar es el paradigma del empleo precario femenino a nivel mundial. Si bien la incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha generalizado, ha sido, en términos generales, **en empleos de peor calidad que los de los hombres**. Esta discriminación laboral que sufren las mujeres hunde sus raíces en las **asimétricas relaciones de poder** que, históricamente, las han sometido y han determinado un papel inferior para ellas en todas las sociedades. Por ello, la discriminación de este colectivo no solo está arraigada en estereotipos muy afianzados, sino que también **representa un indicador de las muchas desventajas con que se enfrentan las mujeres**, tanto dentro como fuera del mercado de trabajo.

La discriminación sistemática, de precariedad, infravaloración e invisibilidad sufridas por las mujeres que trabajan en el hogar de manera retribuida es un fenómeno **consecuencia de las desigualdades sociales estructurales existentes**. La infravaloración de este colectivo, significativamente representado por mujeres, está relacionada con la infravaloración de un trabajo (el doméstico) que, históricamente, ha venido siendo desempeñado por mujeres. Así, las trabajadoras del hogar desempeñan labores que, **ante la falta de un reparto real de tareas domésticas y de cuidado en régimen de corresponsabilidad**, han venido facilitando la incorporación de la mujer al mercado laboral y vienen contribuyendo social y económicamente a la sociedad con su trabajo.

Las trabajadoras del hogar son las mujeres que de forma remunerada, pero generalmente precaria, **mantienen y sostienen el sistema de cuidados doméstico-familiar** que, ante una falta de corresponsabilidad real por parte de los hombres y de la sociedad en general, permite a muchas mujeres avanzar en su trayectoria profesional. Es casi irónico cómo **la sociedad delega en las mujeres las responsabilidades familiares y domésticas**, el rol de cuidadoras, y como la única forma de desprenderse parcialmente del mismo es **delegando principalmente estas tareas relacionadas con el cuidado en otras mujeres**.

Aún lejana una realidad donde la conciliación (y especialmente la corresponsabilidad) sea un hecho, **las trabajadoras del hogar están en la base** de muchas familias y permiten en mayor o menor medida este (parcial) avance en materia de conciliación.

3

Un sector feminizado y precario

Según informa la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las trabajadoras y trabajadores domésticos constituyen **una parte considerable de la fuerza de trabajo en empleo informal y se encuentran entre los grupos de trabajadores más vulnerables**. Trabajan para hogares privados, con frecuencia sin condiciones de empleo claras, sin estar registrados, y excluidos del alcance de la legislación laboral, siendo un sector donde predominan las mujeres.

La organización Oxfam Intermón, en colaboración con el Laboratorio de Derecho Social del Instituto Universitario de Estudios de Género de la Universidad Carlos III, ha analizado la situación de las trabajadoras del hogar para destacar la necesidad de impulsar medidas para reducir la precariedad y la pobreza laboral de un colectivo que en un **34,3% vive en hogares pobres**. Algunos de los datos que señalan la precarización de este sector feminizado son:

- **Más de 1 de cada 3 trabajadoras del hogar viven en hogares que están por debajo del umbral de la pobreza.** Comparadas con el resto de la población asalariada, duplican los retrasos en el pago del alquiler o la hipoteca.
- La **informalidad limita el acceso a derechos laborales ahora y en el futuro.** La diferencia entre el número de trabajadoras del hogar y las que están registradas en la Seguridad Social aumenta y alcanza las 162.000 personas.
- De las registradas, **la inmensa mayoría no cotiza todas las horas que hace.** De 205 mujeres encuestadas, solo 18 veía abonadas las cotizaciones sociales de todo su trabajo.

Destacan que la ratificación del Convenio 189 de la OIT, y los cambios normativos que llevaría aparejados para equiparar sus derechos laborales al del resto de los asalariados y facilitar la cotización del empleo doméstico, contribuirían a avanzar hacia la formalización total de un sector que **mantiene un crecimiento constante en términos de empleo, a pesar de que disminuyen las personas registradas en la Seguridad Social**.

Estudio “Si estuviera legalmente remunerado, el empleo del hogar en España equivaldría al 2,8% del PIB” elaborado por Oxfam Intermón y UC3M Instituto de Estudios de Género (2018).

*Puede acceder al estudio [**pinchando aquí**](#).*

3

Un sector feminizado y precario

Una trabajadora o trabajador doméstico puede trabajar a tiempo completo o parcial, para una sola familia o para más empleadores, vivir en el hogar de la persona empleadora o en su propia residencia. Una trabajadora del hogar puede estar prestando servicio en un país del cual no es ciudadana, por tanto, denominada trabajadora del hogar migrante. Todas estas variables van a influir en la situación de vulneración.

Cuidando tanto por tan poco

Esta guía se acompaña del lema “Cuidando tanto por tan poco”, debido a la gran importancia y la amplitud del trabajo doméstico y la vulnerabilidad y precariedad a la que están expuestas las mujeres que trabajan en el sector.

“**Cuidan tanto**” que sus labores pueden incluir tareas domésticas tales como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, cuidar de los niños, de las personas mayores o de los miembros enfermos de la familia; tareas de jardinería o conducción de vehículos. **Una multitud de tareas muy diferentes y diversas** que quedan aglutinadas de una manera, más o menos coherente, dentro del paraguas de “lo doméstico” o “lo familiar”.

Y todo esto, aunque necesariamente ha de hacerse por una remuneración económica, la realidad es que realizan este trabajo doméstico “**por tan poco**”. Las trabajadoras y trabajadores domésticos, con frecuencia, reciben salarios muy bajos, tienen jornadas de trabajo muy largas, no tienen garantizado un día de descanso semanal y, algunas veces, **están expuestos a abusos físicos, mentales y sexuales o a restricciones de la libertad de movimiento**. La explotación de las trabajadoras del hogar puede ser, en parte, atribuida a los déficits en la legislación nacional del trabajo y del empleo, y con frecuencia refleja discriminación de género, y amplificada por otros factores siguiendo un **enfoque de interseccionalidad** (diversidad etno-racial, discapacidad, etc...).

La realidad se traduce en situaciones concretas y discriminatorias como la falta de prestaciones por desempleo, la falta de seguridad en el espacio de trabajo, o incluso la propia falta de derechos laborales acompañado de una situación de vulnerabilidad, como ser migrante en situación irregular, que impide denunciar estos hechos.

3

Un sector feminizado y precario

Resulta indiscutible que las labores que realizan las trabajadoras del hogar (tareas domésticas, como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, y tareas de cuidados de personas en el ámbito del hogar familiar) resultan esenciales y necesarias en toda sociedad. **Es por motivos de roles de género que este trabajo, se ha realizado tradicionalmente por mujeres y resulta infravalorado e invisibilizado.** Además, en cuanto al trabajo doméstico remunerado, las trabajadoras del hogar desempeñan labores que, ante la falta de un reparto real de tareas domésticas y de cuidado en régimen de corresponsabilidad, han venido facilitando la incorporación de la mujer al mercado laboral y **vienen contribuyendo social y económicamente a la sociedad con su trabajo.**

Como se ha recogido anteriormente, según los datos publicados por Oxfam Intermón, en colaboración con el Laboratorio de Derecho Social del Instituto Universitario de Estudios de Género de la Universidad Carlos III, si el empleo del hogar en España estuviera legalmente remunerado, equivaldría al 2,8% del PIB; las cifras visibilizan la precarización del sector.

El trabajo del hogar legalmente remunerado equivaldría al 2,8% del PIB

Mientras que las trabajadoras del hogar realizan una importante aportación y social a nuestro país, más de 1 de cada 3 trabajadoras del hogar viven en hogares que están por debajo del umbral de la pobreza. Comparadas con el resto de la población asalariada, duplican los retrasos en el pago del alquiler o la hipoteca. Además, esa aportación económica que se realiza no es acorde a la realidad de este sector, ya que de las registradas, **la inmensa mayoría no cotiza todas las horas que hace.** Un sector con un crecimiento constante en términos de empleo, a pesar de que disminuyen las personas registradas en la Seguridad Social, y por tanto, y siguiendo las reivindicaciones de las propias trabajadoras del hogar, de las organizaciones de la sociedad civil y de organizaciones y entidades internacionales, parece que el sector, desplazándose a la “economía sumergida” sigue reproduciendo un modelo económico que perpetúa la feminización de la pobreza y la precarización y vulnerabilidad de las mujeres en el mercado laboral.

3

Un sector feminizado y precario

Diferentes estudios e informes, de todos los niveles territoriales y de todas las instancias gubernamentales y civiles, vienen denunciando que pese al fundamental aporte de las mujeres trabajadoras del hogar a la sociedad (mujeres que representan en un elevadísimo porcentaje al sector del trabajo doméstico remunerado), constituyen un colectivo infravalorado e invisibilizado, encuadrado en un mercado irregular. **La informalidad del sector incrementa la precariedad del trabajo que desarrollan estas mujeres, que se ven afectadas no solo durante su vida laboral, sino también tras su jubilación.**

No pudiendo olvidar el elevado número de mujeres extranjeras que dada la **situación de irregularidad** en que se pueden encontrar por las diferentes Leyes de Extranjería aplicables, **se hallan aún más desprotegidas**, y que en el caso de las migrantes en situación de irregularidad en España, hace que tengan que esperar 3 años para poder solicitar el arraigo social (un permiso provisional) sin que hasta la consecución de este permiso les sea legalmente posible formalizar su situación laboral, ni, en consecuencia, afiliarse a la Seguridad Social.



#TrabajadorasDelHogar

Las trabajadoras remuneradas del hogar ocupan un lugar crucial dentro de la #RespuestaCOVID19. Sin embargo sus derechos están siendo fuertemente vulnerados durante la crisis.

Los países de la región deben garantizar el cumplimiento del Convenio 189 de la OIT y la normativa nacional para garantizar su derechos laborales.

Conoce más y descarga el policy brief en: <http://unwo.men/Y3RS50A5khD>

3

Un sector feminizado y precario

La apuesta por mejorar la calidad de los cuidados remunerados tiene que ir de la mano de garantizar unas condiciones de trabajo decentes para las trabajadoras del hogar. En España la legislación sobre la materia ya es un reconocimiento importante, pero todavía quedan grandes pasos para reconocer y dignificar la verdadera contribución social y económica de este sector, esencial para los cuidados. Por ello, **es una gran reivindicación del sector la ratificación del convenio 189 de la OIT**, para ajustar nuestra legislación y contribuir así no solo a mejorar la calidad de los cuidados remunerados sino también a reducir la desigualdades de género en el ámbito laboral.

#TrabajadorasDelHogar

En esta crisis por el COVID-19 todas y todos hemos sido impactados, pero las trabajadoras del hogar y sus familias no deben ser quienes asuman los costos.

Aquí un conjunto de recomendaciones:

Conoce más y descarga el policy brief en: <http://unwo.men/Y3RS50A5khD>

- 1** Impulsar medidas para garantizar la **retención de empleos** en el **trabajo doméstico**
- 2** Ampliar y promover las **prestaciones por desempleo** para **trabajadoras domésticas**
- 3** Garantizar **transferencias monetarias** o subsidios sociales de emergencia
- 4** Elaborar protocolos de **salud y seguridad** que atiendan las especificidades del sector de **trabajo doméstico** remunerado
- 5** Garantizar la **cobertura en salud** para todas las trabajadoras domésticas
- 6** Asegurar que los **servicios de cuidados** sean considerados **prioritarios**.
- 7** Fomentar la **formalización** del trabajo doméstico
- 8** Promover **sistemas de protección social** integrales
- 9** Fomentar el **diálogo social**
- 10** Promover la **formación digital** y la **inclusión financiera** de las trabajadoras domésticas
- 11** Asegurar el **acceso** a la **información** y a la **asesoría legal** para las trabajadoras domésticas
- 12** Impulsar **campañas de sensibilización** sobre los derechos de las trabajadoras domésticas
- 13** Impulsar la ratificación e implementación de los **Convenios 189 y 190** de la **OIT**



3

Un sector feminizado y precario

A continuación te proponemos un pequeño cuestionario y ejercicio para visibilizar las **variables que aumentan la precariedad y la vulnerabilidad de una mujer que sea trabajadora del hogar.**

¿Cómo de precaria es mi situación?

1. ¿Tengo contrato de trabajo?
2. ¿Mi salario es como mínimo el Salario Mínimo Interprofesional?
3. Si tengo retribución en especie, ¿es como máximo el 30% de mi salario?
3. ¿Cuántas horas trabajo en una semana? ¿Es inferior a las 40 horas?
4. ¿Tengo vacaciones? ¿Dispongo de los 30 días de vacaciones?
5. ¿Estoy en situación de alta en la Seguridad Social?
6. ¿Trabajo como “interna”? ¿Conozco el régimen de las pernoctas?
7. ¿Recibo alguna retribución por el tiempo de presencia, aunque no realice alguna actividad correspondiente a tareas domésticas?
8. ¿Trabajo en las condiciones adecuadas de seguridad y salud?
9. ¿Mi entorno de trabajo está libre de violencia?
10. ¿Soy una mujer migrante en situación irregular?
11. ¿Me siento libre de abandonar mi trabajo?



Organización
Internacional
del Trabajo



CEPAL

En este ejercicio, **cada “NO” que has respondido te ha posicionado un paso más en la escalera de la precariedad y de la vulnerabilidad**, ya que estas preguntas responden a determinados derechos que las trabajadoras del hogar tienen garantizados, como las retribuciones, jornada laboral o seguridad; y otros aspectos relacionados con circunstancias, situaciones y características individuales que **en muchas ocasiones se convierten en la principal causa (y salida)** para entrar de forma precaria en el trabajo del hogar como estrategia de supervivencia ante una vulnerabilidad muy elevada. Es, por ejemplo, el caso de las mujeres migrantes que se encuentran España en situación irregular.

4.

La realidad andaluza en datos

4

La realidad andaluza en datos

A nivel nacional, el número de personas afiliadas al Sistema Especial de Empleados/as del Hogar a **febrero de 2021 era de 382.344 personas, de las cuales 365.282 eran mujeres.** Y ello según los datos obtenidos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (Afiliación media. Febrero 2021).

Sin embargo, este número se eleva considerablemente según los datos de la última Encuesta de Población Activa (EPA) del INE-2020, que cifra el número de personas ocupadas en actividades del hogar como personal doméstico en 537.800 personas, 67.100 hombres y 470.700 mujeres (datos 2020). Ateniéndonos a los datos de la EPA, el **87,39 % del total de ocupación en España de este colectivo lo forman mujeres.**

En Andalucía, el número de afiliaciones al Sistema Especial de Empleados/as del Hogar alcanzó, el año 2020, las 51.164 personas (**51.115 mujeres y 49 hombres**) desglosados a continuación:

Afiliaciones al Sistema Especial de Empleados/as del Hogar (datos 2020) *

2020	HOMBRES	MUJERES
Almería	4	3.248
Cádiz	8	4.600
Córdoba	1	4.019
Granada	4	6.499
Huelva	3	1.559
Jaén	1	2.262
Málaga	25	14.362
Sevilla	3	14.566
ANDALUCÍA	49	51.115

**Tabla de elaboración propia. Fuente: IECA. Tesorería General de la Seguridad Social. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Diciembre 2020.*

4

La realidad andaluza en datos

Sin embargo, el número de personas ocupadas **durante el año 2020 en actividades del hogar como personal doméstico ascendió a 80.500**, 10.200 hombres y 70.300 mujeres (87,33 % del total de ocupación de este colectivo), según la última Encuesta de Población Activa del INE-2020.

Los anteriores datos ponen de manifiesto que esta actividad, tanto en España como en Andalucía, se encuadra en un mercado laboral irregular, que acentúa la precariedad de este colectivo, tan altamente feminizado, excluyendo a las mujeres empleadas del hogar de protección social no solo durante su vida laboral activa sino también tras su jubilación.

La mujer en el mercado de trabajo

Los datos obtenidos de la publicación “La mujer en el mercado de trabajo andaluz. 2019” del Observatorio ARGOS sobre las trabajadoras del hogar nos señala que entre las actividades económicas más feminizadas, es decir, aquellas donde el número de mujeres trabajadoras es notablemente superior al de hombres, se encuentran las actividades en los hogares como empleadores de personal doméstico.

En esta actividad económica **el peso de la mujer en el paro registrado es mayor o igual que el 83%**. Es decir, de las personas paradas registradas que han trabajado con anterioridad en estas actividades económicas **al menos 83 de cada cien son mujeres**.

Las trabajadoras del hogar: migrante, temporal y parcial (datos 2019) *

Temporalidad en la contratación	El 35,99% de las mujeres asalariadas en Andalucía están contratadas con carácter temporal.
Contratación a tiempo parcial	Es de destacar que la proporción de contratos de jornada parcial registrados a mujeres duplicó a la de hombres: un 44,02% de la contratación femenina frente a un 21,81% de la masculina.
Extranjeras	El número de afiliaciones a la Seguridad Social de la población femenina extranjera se situó durante el año de referencia (2019) en 109.834 mujeres.

*Elaboración propia. Fuente: “La mujer en el mercado de trabajo andaluz. 2019” Observatorio ARGOS.

4

La realidad andaluza en datos

La proporción de mujeres extranjeras afiliadas a la Seguridad Social es superior a la registrada para el total de afiliación femenina en el Sistema Especial Empleados/as Hogar del Régimen General. En concreto, la representatividad de las **mujeres extranjeras en este régimen es de 29,99%**, muy superior al 7,49% de representatividad del total de mujeres afiliadas en la Seguridad Social.

El único régimen en el que la afiliación femenina extranjera supera a la masculina es el Sistema Especial de Empleados/as del Hogar del Régimen General, **el 92,70% de las personas extranjeras afiliadas son mujeres.**

En cuanto a la **temporalidad**, los datos obtenidos del Informe de evaluación de impacto de género de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma Andaluza para 2021, señalan que el tipo de contrato firmado por personas extranjeras (temporal o indefinido) entre abril de 2019 y marzo de 2020 arrojan una **tasa de temporalidad en los contratos del 95%**. Esto quiere decir, que el 95% de los contratos que firman las personas extranjeras en Andalucía son temporales.



Artículo de la OIT sobre “Trabajadores domésticos migrantes”. La creciente demanda de servicio doméstico para hogares es considerada como una de las principales causas de la feminización de la migración laboral que ha venido apreciándose en las últimas décadas. Puede acceder al artículo [pinchando aquí](#).

4

La realidad andaluza en datos

También es destacable la **diferencia salarial media entre personas extranjeras y españolas, con un diferencial de más de 6.500€** de salario anual entre la nacionalidad española y extranjera en Andalucía. Esto supone casi un 30% de salario medio mayor para las personas con nacionalidad española. Se aprecia que la brecha salarial de género es menor en el caso de las personas extranjeras (2.000 €) que en el de las nacionales (6.000€).

Por último, **existe el fenómeno de la “sobrecualificación”**, relacionando los niveles de estudios con el grupo de ocupación al que acceden las personas extranjeras. En cuanto a la formación, destaca en las mujeres inmigrantes una sobrecualificación, con 10 puntos de diferencia respecto de los hombres extranjeros y de 26 puntos respecto de las mujeres españolas.

El futuro: las pensiones

En septiembre de 2019, el sindicato UGT realizó un estudio para el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, titulado TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS PARA EMPLEADORES PARTICULARES.

En el citado estudio, en el que se **denuncia la precariedad en el empleo**, salarios, jornadas a tiempo parcial, trabajo por horas, trabajo irregular, y la consecuente **mayor precariedad en la protección social**, se publican, entre otros, datos estadísticos del año 2018 relativos a las pensiones que cobra este colectivo, que se reproducen a continuación.

Se señala, en primer lugar, la **precariedad motivada por las características del Sistema Especial de Empleados/as de Hogar** (no cotización por desempleo y no integración de las lagunas de cotización), así como por la cuantía de las prestaciones que perciben quienes han trabajado de manera regular.

Puede acceder al citado estudio realizado por el sindicato UGT titulado “Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares”

pinchando aquí.

4

La realidad andaluza en datos

Asimismo, el citado estudio refleja, respecto a los importes medios, que el Sistema Especial de Empleados/as de Hogar **tiene el importe medio más bajo del Sistema de la Seguridad Social** (con la excepción del régimen residual del SOVI) 511 euros frente a un importe medio de 944 euros.

En el caso la **incapacidad permanente, jubilación y viudedad**, el importe medio de las pensiones del Sistema Especial de Empleados/as de Hogar es el más bajo de los regímenes y sistemas que integran el sistema de la seguridad social. Respecto a la diferencia de importe por sexo en las pensiones de jubilación, los varones perciben 557 euros y las mujeres 526. En el caso de la incapacidad permanente, los hombres perciben un importe medio de 573 euros y las mujeres 533. **El 64,9% de las pensiones de jubilación de este sistema precisan de complementos a mínimos, que llega a suponer el 32% del total del importe total de la pensión.**

Esta realidad afecta a las mujeres trabajadoras del hogar, ya que como se viene exponiendo, **el sector del trabajo doméstico está altamente feminizado.**

Al respecto, el **Informe de Evaluación de Impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma Andaluza para 2021** contiene datos que confirman esta realidad de feminización del sector:

“Por último, resulta significativo analizar las diferencias por sexo en la afiliación a la Seguridad Social. A 31 de mayo de 2019, el régimen que concentra al mayor número de personas en Andalucía (el 66,8% del total) es el régimen general, en el que las mujeres son el 46,9%, frente al 53,1% de los hombres.

El Régimen de personas empleadas del hogar, siendo poco representativo en el conjunto de la afiliación, es muy relevante desde el punto de vista de género, con un 95,7% de mujeres y solo un 4,3% de hombres, en el total de 44.100 personas afiliadas; es el régimen donde la brecha de género es mayor”.

Informe de Evaluación de Impacto de género del
Presupuesto de la Comunidad Autónoma Andaluza para 2021
Consejería de Hacienda y Financiación Europea. Junta de Andalucía



5.

Artículos de interés

1. Reflexiones desde una mirada de cooperación internacional para el desarrollo. Soluciones colectivas a problemas estructurales.

Artículo de la directora de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

**La abuela que cuida,
al hijo de la madre
que migró para cuidar
a la hija de la madre
que salió a trabajar,
¡ESTÁ CANSADA!**

Con esta frase empieza “*Un futuro de cuidado*”, un audiovisual realizado dentro de un proyecto de cooperación internacional para el desarrollo en 2007.

“*La abuela, el hijo, la madre, la hija y la madre*” forman parte de las cadenas globales de cuidados que conectan día a día a todas esas mujeres que sostienen y regeneran cotidianamente la vida.

Esta es una muestra de la dimensión internacional del sistema de cuidados que posibilita cotidianamente que la vida sea posible. Es así mismo un ejemplo de como este es un asunto al que la cooperación internacional para el desarrollo le viene prestando atención desde hace tiempo.

Esta conexión transnacional atraviesa océanos y desiertos enlazando el género, la edad, la etnia, la falta de oportunidades y la discriminación, para conformar una red con la que sostener los privilegios de otros.

5

Artículos de interés

Lo que tienen en común todos los eslabones de esa cadena es la falta de soluciones al asunto de fondo: la asunción masiva de las tareas de cuidados por parte de las mujeres.

A falta de medidas de corresponsabilidad eficaces que distribuyan equitativamente las responsabilidades del cuidado entre las mujeres y los hombres, entre el sector privado y el público... los trabajos esenciales que no se resuelven con acuerdos privados al interior de los hogares, se trasladan al eslabón en la situación más desventajosa de la cadena: las empleadas del hogar, que conforman un ejército de mujeres con escasos recursos económicos y con serias dificultades para acceder a otras oportunidades de empleo. Al final de esta cadena están las mujeres migrantes.

La política pública de cooperación internacional para el desarrollo actúa desde tres ámbitos fundamentales y complementarios para paliar esta situación: muestra esta realidad (*La abuela que cuida, al hijo de la madre (...) ¡ESTÁ CANSADA!*); promueve el empoderamiento y la autonomía de las mujeres y apoya la redistribución equitativa de los cuidados entre todos los actores sociales y económicos.

Este trabajo se lleva a cabo con organizaciones socias en los territorios en los que se coopera, organizaciones con las que se ha generado un importante banco de experiencias y aprendizajes.

Las redes y los aprendizajes generados son especialmente importantes puesto que estamos hablando de un problema estructural que tiene una dimensión transnacional. Así, por ejemplo, los datos de la Secretaría General de Iberoamericana (SEGIB) y ONU Mujeres, nos permiten ver la importancia de la ratificación específica de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (ej: convenios OIT 183, 189 y 190), para promover el empoderamiento económico de las mujeres en general y a identificar los patrones comunes en el tema que nos ocupa.

5

Artículos de interés

Junto a esto se observa como es común que las trabajadoras del hogar no estén protegidas por el régimen general de la Seguridad Social. En España, por ejemplo, el descanso semanal es menor que en el régimen general. En El Salvador no existe un salario mínimo obligatorio, el suministro de la alimentación está comprendido dentro de la retribución salarial, no tienen derecho al pago de horas extraordinarias, ni a la limitación de la jornada, o al descanso en días feriados. Mientras que en Perú no existe un salario mínimo obligatorio, el descanso durante la jornada y diario no está previsto y el derecho a las vacaciones es inferior al régimen general.

Para ampliar información sobre este asunto esencial, se puede consultar la guía que elaborada conjuntamente entre todos los agentes de la cooperación para el desarrollo de Andalucía: **“Cómo contribuir a la economía de los cuidados desde la cooperación internacional para el desarrollo”**, así como en el vídeo del encuentro virtual **“Cuidados y COVID. Respuestas eficaces a las crisis”** que contó con la participación de la consejera de Igualdad, Políticas Sociales y conciliación, del Instituto Andaluz de la Mujer, OnuMujeres, CARE internacional y de la de Asociación de empleadas del hogar de Sevilla.

Lecturas recomendadas:

Documentos de posicionamiento de la CEPAL, ONU Mujeres y OIT: Trabajadoras remuneradas del hogar en américa latina y el caribe frente a la crisis del covid-19

https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45724/Informe_CEPAL-ONUmujeres-OIT_es.pdf

Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de covid-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación

https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45916/190829_es.pdf

Compromiso de Santiago Un instrumento regional para dar respuesta a la crisis del COVID-19 con igualdad de género, resultante de la conferencia preparatoria de la CSW celebrada hace menos de un mes.

https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46658/S2100047_es.pdf

2. Este trabajo es esencial para sostener la vida, nuestros derechos también lo son.

Laura Guillén, Plataforma de Trabajadoras del Hogar de Granada.

El siguiente artículo es una adaptación del comunicado por el que la Plataforma ha presentado las tablas de salarios mínimos para garantizar condiciones de trabajo dignas en el sector firmado por Asociación de Empleadas de Hogar de Granada, Asociación Ynlayapas, Asociación para la Igualdad y la Solidaridad, Religiosas de María Inmaculada, Cáritas, CCOO, Cruz Roja, CSIF, Granada Acoge y Mujeres por la Diversidad.

Las trabajadoras de hogar y cuidados fueron consideradas esenciales durante el Estado de alarma. La crisis socioeconómica agravada por la pandemia impacta con fuerza en este sector desprotegido.

Las trabajadoras de hogar siguen siendo el único grupo de asalariadas que no tienen reconocido el derecho a la prestación por desempleo

Un tercio de las trabajadoras de hogar y cuidados (alrededor de 200.000) no están aseguradas y trabajan sin contrato laboral, muchas de ellas en situación administrativa irregular. Porque no se puede seguir tapando con parches una política pública de cuidados que se ha mostrado dramáticamente incapaz de garantizar el bienestar del conjunto de la población, con una fuerza de trabajo precaria y sin derechos, asociaciones de trabajadoras de hogar, entidades sociales y sindicatos exigimos una vez más que no haya más retrasos para equiparar los derechos de las trabajadoras de hogar y cuidados.

Se desarrolla una tarea vital, porque todo lo demás se sustenta sobre ella. Gran parte de nuestro mundo se echa andar cada mañana gracias a todas las mujeres que asumen ese trabajo esencial cada día. Un trabajo esencial, que, sin embargo, está devaluado en todos los sentidos.

5

Artículos de interés

Está mal retribuido a pesar de que cuidamos de lo más valioso, cuidamos de las personas y de los hogares, nuestro trabajo es sostener la vida.

Está invisibilizado y mal considerado socialmente, entre otras cosas porque “es un trabajo de mujeres”, trabajo que siempre se ha realizado por devoción, es decir gratis y hoy lo asumen mujeres pobres, mujeres migrantes, mujeres vulnerables, aunque su aportación social es básica para el desarrollo de las personas y de la vida.

Está desprotegido jurídicamente, porque nuestro ámbito de trabajo es privado y queda excluido de casi toda supervisión. Desprotegidas, además, porque muchas son migrantes y hay que lidiar con leyes de extranjería injustas, leyes que nos condenan a la vulnerabilidad que significa ganarse la vida “sin papeles”.

Hace años que pedimos la ratificación del Convenio 189 de la OIT, luchamos por pertenecer al Régimen General de Trabajadores, para tener derechos, los mismos derechos de cualquier trabajador del ámbito público.

También somos conscientes de que hacen falta Políticas Públicas de manera urgente, para que el Estado se corresponsabilice con esta necesidad vital de las personas, los cuidados y asista a las personas sin recursos.



Reunión entre el Centro Provincial de Granada del Instituto Andaluz de la Mujer con la Plataforma de Trabajadoras del Hogar de Granada para la presentación de las tablas salariales en 2021.

5

Artículos de interés

**Nuestra demanda es por vidas que merezcan ser vividas,
las de todas.**

Por todo ello, reivindicamos:

- La aplicación de los salarios de la Tabla salarial, acordes al salario mínimo profesional. Así como sus correspondientes pagas extras, vacaciones, descansos y otras condiciones estipuladas por ley.
- El respeto y reconocimiento de una profesión imprescindible.
- La inclusión en la ley de prevención de riesgos laborales, que tiene por objeto la inclusión en el ámbito de prevención de Riesgos laborales (caídas, golpes, quemaduras, exposición a contaminantes químicos, etc.)
- La supresión del Régimen de carácter especial de empleo de Hogar incluyéndonos en el Régimen General de la Seguridad Social.

El problema sigue siendo la falta de consideración como trabajadoras, el carácter especial de empleo de hogar nos excluye de la integración plena en el régimen general

**ESTE TRABAJO ES ESENCIAL PARA SOSTENER LA VIDA,
NUESTROS DERECHOS TAMBIÉN LO SON.**

Puedes acceder al documento “Tabla de Salarios Mínimos Año 2021”

[Pinchando aquí](#)



3. La COVID-19 pone en jaque el sustento de más de 55 millones de personas dedicadas al trabajo doméstico

Artículo de la Organización Internacional del Trabajo

En el noveno aniversario de la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, nuevas estimaciones de la OIT ponen de manifiesto el riesgo que corren estos trabajadores debido a la pandemia de la COVID-19.

GINEBRA ([OIT Noticias](#)) – Nuevas estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indican que casi las tres cuartas partes de los trabajadores y las trabajadoras domésticas del mundo –más de 55 millones de personas– corren un importante riesgo de perder su trabajo y sus ingresos debido al confinamiento y a la falta de cobertura efectiva de seguridad social.

La amplia mayoría de estos trabajadores, 37 millones, son mujeres.

Los datos de junio indican que la región más afectada es Asia Sudoriental y el Pacífico, donde el 76 por ciento de los trabajadores domésticos está en situación de riesgo, seguida de las Américas (el 74 por ciento), África (el 72 por ciento) y Europa (el 45 por ciento).

En este sector, la crisis ha afectado tanto a personas cuyo empleo es formal, como a quienes trabajan de modo informal, pero estos últimos representan el 76 por ciento de quienes pueden perder su trabajo u horas de trabajo. En países con medidas de confinamiento más estrictas, quien realizaba trabajo doméstico, estuviera empleado formalmente o no, no podía ir a trabajar. Así, algunas de las personas que tenían un empleo formal han tenido derecho al seguro de desempleo, pero no ha sido el caso de quienes trabajaban un situación informal, para quienes la inmovilización ha supuesto la pérdida de los medios de vida, no contar con una red de seguridad de respaldo, y verse en aprietos a la hora de poner alimentos sobre la mesa.

5

Artículos de interés

La pandemia ha agravado la situación preexistente. Solo el 10 por ciento de las personas que realizan trabajo doméstico están al amparo de la seguridad social, lo que equivale a que los demás no tienen derecho a ausencias por enfermedad pagadas, acceso garantizado a la atención de salud, prestaciones por lesiones profesionales, o seguro de desempleo. Muchas de estas personas perciben una paga de no más del 25 por ciento del salario medio, por lo que carecen de ahorros con los que afrontar una emergencia financiera.

"La crisis de la COVID-19 ha puesto de manifiesto la vulnerabilidad particular de los trabajadores y las trabajadoras domésticas informales, y la necesidad acuciante de que se les incluya efectivamente en el ámbito de protección laboral y social."

Claire Hobden, Oficial Técnica de la OIT en trabajadores vulnerables

"La crisis de la COVID-19 ha puesto de manifiesto la vulnerabilidad particular de los trabajadores y las trabajadoras domésticas informales, y la necesidad acuciante de que se les incluya efectivamente en el ámbito de protección laboral y social", dijo Claire Hobden, Oficial Técnica de la Organización Internacional del Trabajo en trabajadores vulnerables, "la cantidad de mujeres afectadas es desproporcionada, pues son la amplia mayoría de quienes realizan esta actividad en el mundo."

En algunas regiones, las trabajadoras domésticas son predominantemente inmigrantes que cuentan con su paga para mantener a la familia en el país de origen. Tanto el impago de los salarios como el cierre de los servicios del envío de remesas han puesto en situación de riesgo de hambre y de pobreza a las familias de estas mujeres.

Quienes vivían en el lugar de trabajo en general han seguido trabajando en confinamiento con sus empleadores. No obstante, se sabe que han trabajado más horas a causa del cierre de las escuelas, y que están realizando tareas de limpieza más exigentes.

En otros casos, los propios empleadores se han visto en dificultades económicas y han dejado de pagar a quienes tienen trabajando en su domicilio, o incluso han dejado de pagarles aduciendo que no necesitan el salario porque no pueden salir.

5

Artículos de interés

En algunos países, se ha dado el caso de inmigrantes que ejercían el trabajo doméstico y vivían en casa del empleador, y que se han encontrado en la calle después de que el empleador se deshiciera de ellos por temor a contraer el virus, dejándolos expuestos a la trata de personas.

La OIT está trabajando con organizaciones de trabajadoras y trabajadores domésticos y organizaciones de empleadores para que se garantice la salud y el sustento de estas personas. Está realizando evaluaciones rápidas del nivel y tipo de riesgos que afrontan, para que los gobiernos puedan formular políticas que garanticen al menos una cobertura de seguridad social básica, y para que dispongan de acceso a una atención de salud esencial y una seguridad básica de los ingresos.

Veintinueve países han ratificado el Convenio núm. 189 relativo al trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, adoptado hace nueve años por la Conferencia Internacional del Trabajo. Muchos más han adoptado medidas concretas para hacer extensiva la cobertura de la protección laboral y social a estas personas. La OIT ha ayudado a unos seis países a solucionar los déficits de cobertura.

Estas medidas han aumentado el número de trabajadoras y trabajadores domésticos en el empleo formal, pero el porcentaje general de informalidad sigue siendo elevado. La OIT ha hecho un llamamiento a acelerar con urgencia las iniciativas destinadas a formalizar el trabajo doméstico a fin de proteger de futuras crisis a quienes trabajan en este sector.

Este artículo ha sido extraído de la sección “Noticias” de la página oficial de la Organización Internacional del Trabajo, publicado el 16 de junio de 2020.

Puede acceder al mismo en el siguiente enlace:
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_748117/lang--es/index.htm



6.

Recursos de interés

6

Recursos de interés

En este apartado recogemos recursos de instituciones públicas y privadas, de ámbito autonómico, estatal e internacional sobre las trabajadoras del hogar. Acompañamos cada publicación con un breve resumen de la misma, autoría y puedes acceder a las publicaciones pinchando en las imágenes.

Página web del Instituto Andaluz de la Mujer.

Servicio de Formación y Empleo.

Puedes acceder a información, datos estadísticos y otros recursos y enlaces de interés sobre el Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar a través de la página web del Instituto Andaluz de la Mujer, concretamente en el área de Empleo. Esta información está segregada por provincias.

[Pincha aquí para acceder.](#)

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha lanzado una campaña de la Inspección para regularizar los salarios del hogar que se sitúan por debajo del SMI. Esta campaña se inicia con actuaciones dirigidas a comprobar las condiciones salariales y de cotización a la Seguridad Social.

La acción inspectora se centra en las personas empleadoras, ofreciéndoles asistencia técnica e información para actualizar los salarios inferiores al SMI y las respectivas cuotas de las personas ocupadas en este Sistema Especial. Se acompaña de una campaña de sensibilización para hacer frente a la economía irregular en el hogar, ámbito laboral feminizado y afectado por la precariedad.



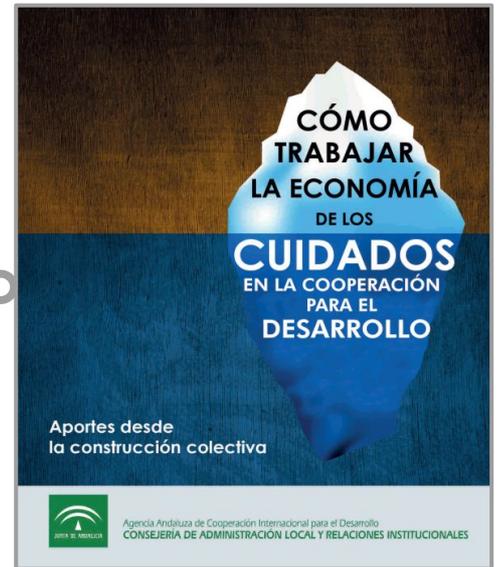
6

Recursos de interés

Cómo trabajar la economía de los cuidados en la cooperación para el desarrollo.

Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (2013).

Desarrolla un análisis descriptivo de los principales conceptos vinculados a la economía de los cuidados. Plantea argumentos sobre por qué es importante trabajarla desde la cooperación al desarrollo y qué posibilidades hay de articular dicho trabajo con la violencia de género y los diagnósticos sensibles al género.



Investigación: Mujer, inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas.

Federación de Mujeres Progresistas, 2020.

Investigación realizada por Estela Aguirre Sánchez-Beato y Beatriz Ranea Triviño, para el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Analiza desde la perspectiva de género y con un enfoque interseccional la realidad del empleo del hogar, su precarización y su relación con el sistema de cuidados.

Informe «Visible pero invisibilizada. La mujer migrante trabajadora en el servicio doméstico y su protección jurídica internacional en España»

FUNDACIÓN CEPAIM, 2020.

Se trata de una investigación que tiene como objetivo conocer la protección jurídica de la mujer migrante trabajadora en el servicio doméstico en el Estado español a través del análisis del contenido de los principales instrumentos internacionales de derechos humanos y el estudio del ajuste de la normativa estatal a los estándares internacionales.



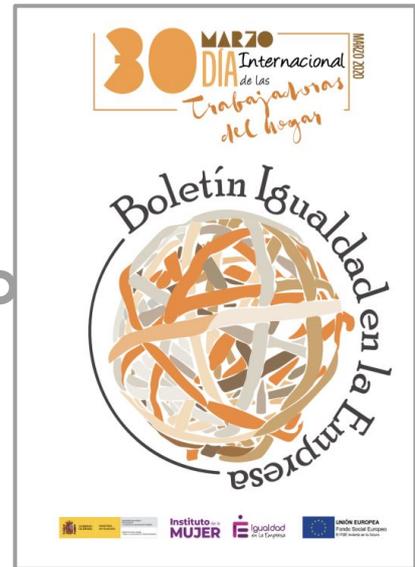
6

Recursos de interés

Boletín Igualdad en la Empresa (BIE).
30 marzo: Día Internacional de las trabajadoras del hogar.

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2020.

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



Buenas Prácticas para Empleadas de Hogar

Asociación para la Igualdad y la Solidaridad, 2017.

Es un proyecto subvencionado por la Junta de Andalucía, a través de la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias. El manual incluye una lista de deberes y derechos de las empleadas y de los empleadores/as; un catálogo de estereotipos del sector que hay que desechar; y un repaso por las condiciones laborales y salariales del sector hasta la fecha de publicación. El manual también recoge una lista de estereotipos comunes que no responden a la realidad.

Guía estatal del Servicio del Hogar Familiar.

Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021.

Ofrece referencias al año 2019 que deben entenderse al año 2021 sobre el régimen laboral, como la contratación, las retribuciones, la jornada, las vacaciones y permisos y la extinción del contrato. De la misma forma, recoge información sobre aspectos relacionados con la seguridad social de las empleadas del hogar a través del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar.



6

Recursos de interés

Afiliación, alta y baja en la Seguridad Social

Desde el 1 de abril de 2013, los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador 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.

Durante el año 2021, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán con arreglo a la siguiente escala, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar:

Tramos, retribuciones mensuales y bases de cotización. Año 2021.

TRAMO	Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias €/mes	Base de cotización €/mes	Máximo horas trabajadas
1º	Hasta 240,00	206,00	34
2º	Desde 240,01 hasta 375,00	340,00	53
3º	Desde 375,01 hasta 510,00	474,00	72
4º	Desde 510,01 hasta 645,00	608,00	92
5º	Desde 645,01 hasta 780,00	743,00	111
6º	Desde 780,01 hasta 914,00	877,00	130
7º	Desde 914,01 hasta 1.050,00	1.050,00	160
8º	Desde 1.050,01 hasta 1.144,00	1.097,00	160
9º	Desde 1.144,01 hasta 1.294,00	1.232,00	160
10º	Desde 1.294,01	Retribución mensual	160

**Tabla extraída del Servicio del hogar familiar. Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social en marzo de 2021.*

6

Recursos de interés

A continuación se recogen algunas de las **preguntas más frecuentes** sobre la materia, puedes pinchar en cada uno de los siguientes recuadros y accederás a la información publicada directamente en la página web de “Servicio del hogar familiar” del Ministerio de Trabajo y Economía Social.



Ámbito de aplicación

Formas de contrato

Tiempo de trabajo

Conservación del contrato

Seguridad y salud

Contratación

Condiciones de trabajo

Retribuciones

Extinción del contrato

Régimen sancionador

Varias

Aspectos relacionados de la contratación

El acceso al empleo se realizará mediante contratación directa o a través de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas, con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación. A continuación, se recoge aspectos relacionados con la contratación como:

- Forma del contrato.
- Elementos esenciales del contrato.
- Duración del contrato.
- Modelos de contratos (indefinidos y de duración determinada)

Puedes acceder a la página web [pinchando aquí](#).

6

Recursos de interés

Otros enlaces de interés:

- **Información del Servicio del Hogar Familiar** publicada en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social: <https://www.mites.gob.es/es/portada/serviciohogar/index.htm>
- **Sitio web de la página de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, con información detallada sobre las diferentes vías para regularizar los salarios y las cotizaciones: <https://www.mites.gob.es/itss/web/index.html>
- **Información práctica sobre la gestión del alta en la Seguridad Social de las personas empleadas del hogar** de la Organización de Consumidores y Usuarios (OCU), disponible en la página web de esta organización: <https://www.ocu.org/dinero/trabajo-paro/informe/empleados-de-hogar-l-o-que-hay-que-saber568794>



- **Información sobre trabajadoras y trabajadores domésticos** contenida en la página web de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--es/index.htm>



**Organización
Internacional
del Trabajo**

- **Página web de ONU Mujeres**, organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres: <https://www.unwomen.org/es>



Guía informativa sobre la situación de las trabajadoras del hogar



**CUIDANDO TANTO
POR TAN POCO**

30 DE MARZO

Día Internacional de las
trabajadoras del hogar