

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porrás (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Maddalena Magni (*Italia*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# Quiebras y ausencias en la protección social de las trabajadoras domésticas: la urgente y necesaria intervención legislativa\*

José Manuel MORALES ORTEGA\*\*

---

**RESUMEN:** Mayoritariamente y a todos los niveles es aceptado que las trabajadoras domésticas acusan una importante desprotección social y, lo que es más alarmante, que tal desprotección procede, en la casi totalidad de las ocasiones, de la inacción o inadecuada acción del legislador. Entre sus expresiones, está la falta de cobertura de la contingencia por desempleo, la que contraviene el Convenio OIT C189, las propuestas comunitarias y, por supuesto, nuestra Constitución, no sólo, pero principalmente, por encerrar una discriminación indirecta, que está en la base argumentativa de la reciente cuestión prejudicial interpuesta ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. A ésta y a las restantes quiebras y ausencias se va a prestar atención en estas páginas, con la intención de poner de manifiesto la imperiosa necesidad de que los poderes públicos competentes concedan a estas trabajadoras una existencia digna a lo largo de su vida.

**Palabras clave:** Protección social, empleadas de hogar, desempleo, pobreza, vulnerabilidad, discriminación, igualdad, vulneración de derechos.

**SUMARIO:** 1. Vulnerabilidad y anomia legislativa: dos presupuestos básicos de la realidad de las trabajadoras domésticas. 2. Panorámica general del empleo y de la protección social de las empleadas de hogar. 3. Principales expresiones de la (des)protección social de las trabajadoras domésticas. 4. Protección por desempleo: una especial atención al subsidio extraordinario por falta de actividad. 5. Una última y desalentadora reflexión conclusiva. 6. Bibliografía.

---

\* Trabajo realizado en el marco del Proyecto de Investigación Nacional *Nuevas formas de protección social ante los cambios productivos* (RTI2018-098794-B-C32).

\*\* Profesor Titular de Universidad, Universidad de Málaga (España).

## **Bankruptcies and Absences in the Social Protection of Domestic Workers: the Urgent and Necessary Legislative Intervention**

---

**ABSTRACT:** In the majority and at all levels, it is accepted that domestic workers show a significant social lack of protection; and what is more alarming, that such lack of protection comes, in almost all cases, of the inaction or inappropriate action of the legislator. Between their expressions, there is the lack of coverage of the contingency of unemployment, which contravenes ILO Convention C189, the community proposals and, of course, our Constitution, not only, but mainly, for enclosing an indirect discrimination, which is the argumentative basis of the recent preliminary ruling question submitted to the Court of Justice of the European Union. This and the other bankruptcies and absences will be addressed in these pages, with the intention of highlighting the urgent need for the competent public authorities to grant these workers a dignified existence throughout their lives.

*Key Words:* Social protection, domestic workers, unemployment, poverty, vulnerability, discrimination, equality, violation of rights.

*Me asustaba verme con 60 años, sin formación,  
sin posibilidad de encontrar un nuevo trabajo y sin derecho a ninguna pensión.  
Con una desprotección absoluta<sup>1</sup>*

## 1. Vulnerabilidad y anomia legislativa: dos presupuestos básicos de la realidad de las trabajadoras domésticas

Es comúnmente aceptado, y así lo ponen de manifiesto la casi totalidad de los estudios existentes, que las trabajadoras domésticas<sup>2</sup> acusan un importantísimo déficit social, económico y, por supuesto, legal, lo que las aboca, desgraciadamente, a ser reales y potenciales trabajadoras y pensionistas pobres. Una pobreza, que se agudiza cuando se contextualiza sus diferentes situaciones personales<sup>3</sup>. No es necesario detenerse que, muchas de ellas, tienen responsabilidades familiares, que no suelen ser compartidas por ser familias monoparentales y, en los casos de existir otro progenitor, no es infrecuente, que convivan en unidades con una o más personas en situación de desempleo. Por lo tanto, la vulnerabilidad es extrema; una vulnerabilidad, que es la causa, con bastante frecuencia, de sus precarias condiciones laborales<sup>4</sup> debido a las imposiciones del empleador legitimadas, en muchos casos, por la normativa legal<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Palabras de la mujer que reclama la protección por desempleo y que ha permitido la interposición de la cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (*vid.* E.V. PITA, [El caso de una empleada del hogar de Vigo que reclama su derecho al paro llega al Tribunal Europeo](#), en [www.lavozdegalicia.es](#), 30 agosto 2020).

<sup>2</sup> En estas páginas, como en otros estudios, se va a utilizar la expresión en femenino, ya que «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)» (CONSEJERÍA DE IGUALDAD, *Guía Informativa sobre la situación de las trabajadoras del hogar*, Junta de Andalucía, 2021, p. 17).

<sup>3</sup> De acuerdo con el estudio realizado por Oxfam Intermón y el Laboratorio de Derecho Social del Instituto Universitario de Estudios de Género de la Universidad Carlos III, «más de 1 de cada 3 trabajadoras del hogar viven en hogares que están por debajo del umbral de la pobreza» (CONSEJERÍA DE IGUALDAD, *op. cit.*, p. 20).

<sup>4</sup> La precariedad es destacada, entre otros, por J.F. LOUSADA AROCHENA, [Normativa internacional contra la explotación humana y laboral en el trabajo doméstico: la ONU y la OIT](#), en [Lan Harremanak](#), 2018, n. 39, p. 154, y por J. ROMERAL HERNÁNDEZ, [Trabajo doméstico y protección social frente a contingencias derivadas del trabajo](#), en [E-Revista Internacional de la Protección Social](#), 2020, n. 2, p. 117, así como por la CONSEJERÍA DE IGUALDAD, *op. cit.*, p. 5.

<sup>5</sup> Como indica UGT, [Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares](#), 2019, p. 13, están «quienes aprovechan las peculiaridades de la relación laboral especial para someter a las trabajadoras a condiciones de trabajo abusivas»; en definitiva, como sentencian J. LÓPEZ GANDÍA, D. TOSCANI GIMÉNEZ, *Los trabajadores al servicio del hogar familiar. Aspectos*

Con ser cierta esta precariedad, no se puede ser sesgado o maniqueo en la exposición de la problemática de las empleadas de hogar. Ni todas obligatoriamente responden a los estereotipos de vulnerabilidad, ni todos los responsables de la unidad de convivencia intentan aprovecharse de sus situaciones<sup>6</sup>. Pero, incluso en estos últimos supuestos, las trabajadoras domésticas acusan, sobremanera, un conjunto de deficiencias nacidas de la voluntad legislativa. En unos casos, por la propia regulación. Debe superarse esos pilares, que han servido para edificar esta relación laboral especial; y que están anclados en postulados arcaicos y decimonónicos. Y en otros, por la propia ausencia, lo que es aún más lamentable, de regulación. Se trata de una inacción<sup>7</sup> totalmente voluntaria y consciente<sup>8</sup> justificada, como se verá en estas páginas, con argumentos, que atentan contra derechos tales como la igualdad, la no discriminación, la integridad física y síquica, la suficiencia económica y, en resumen, la dignidad del ser humano.

De ahí la imperiosa necesidad de exigir a los poderes públicos competentes un comportamiento proactivo, que subsane y remedie todas, o al menos gran parte, de las deficiencias y quiebras del trabajo doméstico en general, y de su protección social en particular, no a través de medidas coyunturales, sino estructurales. Eso sí, sin que se pueda perder la perspectiva de que en este sector, quizás de forma más llamativa que en la gran mayoría, la interrelación de los factores sociales, culturales, económicos y jurídicos se hace aún más patente.

Como es lógico, en este trabajo es imposible abordar todos y cada uno de los niveles requeridos a esa intervención legislativa; de ahí que se vaya a centrar la atención en aquellos puntos más controvertidos y urgentes en aras a asegurar a estas trabajadoras, cuando menos, una existencia decente

---

*laborales y de Seguridad Social. Propuestas de reforma*, Bomarzo, 2006, p. 7, hay «prevalencia a la posición especial del empleador frente a los derechos del trabajador».

<sup>6</sup> Incluso, como indica J.F. LOUSADA AROCHENA, *op. cit.*, p. 155, «cuando las conductas de la parte empleadora tienden al paternalismo, se produce una desproporción real de poder entre las partes en condiciones que se podrían llegar a catalogar como cuasi feudales».

<sup>7</sup> En el mismo sentido, UGT, *Trabajo doméstico. La "solución" del Gobierno a los recortes del Estado del Bienestar*, 2016, p. 6.

<sup>8</sup> Pues como se recoge en la Exposición de Motivos del RD-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 (en *BOE*, 1º abril 2020, n. 91), el subsidio extraordinario viene a dar «respuesta al colectivo de las empleadas del hogar, especialmente vulnerables en las circunstancias actuales, dado que no disponen de derecho a la prestación por desempleo». A lo que hay que precisar que no sólo en las circunstancias derivadas de la crisis sanitaria. E. GUERRERO VIZUETE, *Trabajadores invisibles y crisis sanitaria: la problemática del subsidio extraordinario en favor de los empleados de hogar*, en *Noticias Cielo*, 2021, n. 2, p. 1, escribe que se trata de «una dejadez política en gran medida cuestionable».



y digna<sup>9</sup> y, más exactamente, en relación con su protección social, la cual, pese a la denominación de este monográfico, no es nueva. Todo lo contrario; es un lastre de nuestro mercado de trabajo. Ni tan siquiera cabe admitir – de pensarse, se está implícitamente aceptando con naturalidad el agravio, en todos los sentidos, que sufren estas trabajadoras – que la pandemia ha sacado a la luz una realidad: la necesidad del sector doméstico y de cuidados. La crisis sanitaria, como la financiera en su momento, sólo ha venido a enfatizar, puesto que no se podía desconocer, la vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas.

Dicho ello, se quiere indicar que estas páginas se van a estructurar en tres grandes bloques. En primer lugar, la radiografía del trabajo doméstico. Es verdad que todos los estudios doctrinales e informes de diferentes instituciones y organizaciones sindicales, en mayor o menor medida, inciden en este tema, puesto que es el presupuesto de partida de la realidad de este sector. Y siéndolo y siendo conocida, resulta sorprendente la indicada inacción de los sujetos competentes. Seguidamente, se va a abordar los posibles ámbitos de esa obligatoria intervención en materia de protección social; con una especial atención al tema de la prestación por desempleo y, esto último, por dos motivos. En primer lugar, por ser una reivindicación histórica; y, en segundo lugar, por su actualidad. No tanto por el conocido subsidio extraordinario, incluido en las medidas de lucha contra las primeras consecuencias de la crisis sanitaria, a fin de evitar la exclusión del colectivo de las trabajadoras domésticas<sup>10</sup> – un subsidio que ha sido interpretado por algunos autores como un ensayo general<sup>11</sup> ante una

---

<sup>9</sup> «El adjetivo decente es un concepto ético-jurídico, cuyo fundamento es la dignidad. La OIT destaca que el trabajo decente es una fuente de dignidad, satisfacción y realización para los trabajadores» (R. POQUET CATALÁ, *Covid-19, crisis sanitaria, económica y laboral: ¿hacia un trabajo decente en el trabajo doméstico?*, en *esta Revista*, 2021, n. 1, p. 263).

<sup>10</sup> En la Exposición de Motivos del RD-Ley 11/2020 se puede leer que es «de especial importancia la adopción de medidas que aseguren que no quedan en situación de exclusión como consecuencia de la crisis sanitaria del COVID-19»; y, de forma parecida, se contiene en otros documentos como el Plan Anual de Política de Empleo 2020 (en BOE, 2 noviembre 2020).

<sup>11</sup> Entre los autores que así lo entienden, J.C. ÁLVAREZ CORTÉS, *El subsidio extraordinario para personas empleadas del hogar familiar: una protección “asistencializada” e imperfecta. A propósito del Real Decreto-Ley 11/2020 y la Resolución del 30 de abril de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2020, n. 233, y J. ROMERAL HERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 143. G. QUINTERO LIMA, *Algunas consideraciones sobre el subsidio excepcional para trabajadoras al servicio del hogar familiar del Real Decreto-Ley 11/2020*, en *grupo.us.es/impr*, 1º abril 2020, afirma que este subsidio «pone de manifiesto las posibilidades de la protección por desempleo respecto de colectivos tradicionalmente» excluidos. Sin embargo, M.C. LÓPEZ ANIORTE, F.M. FERRANDO GARCÍA, *Precariedad y desprotección social del trabajo de limpieza y cuidados ante la situación de crisis sanitaria provocada por la Covid-19*, en *esta Revista*, 2021, n. 1, pp.

posible protección por desempleo pero que, de serlo, ha sido más teórico que real – sino por el contenido de la futura sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, STJUE), que puede acabar con décadas de infravaloración de la protección social de las trabajadoras domésticas. Para terminar, y como no podría ser de otro modo, se extraerán las oportunas conclusiones, que, como es fácil de prever, no van a ser especialmente alentadoras, ya que esta falta de protección viene a enfatizar la pobreza de estas trabajadoras, la cual aumenta a pasos agigantados en los momentos de crisis, como el que se está viviendo en la actualidad.

## 2. Panorámica general del empleo y de la protección social de las empleadas de hogar

Desgraciadamente, este apartado hay que comenzarlo distinguiendo entre dos realidades. Por un lado, el trabajo legal y, por otro, el ilegal. Las estadísticas de afiliación en relación con los datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística ponen de manifiesto el importante porcentaje de economía sumergida existente en este sector<sup>12</sup>. Por razones obvias, sólo interesa el primero, lo que no significa, desde luego, que el segundo deba ser desatendido. Todo lo contrario. Más allá de la lógica conclusión de que las trabajadoras ilegales están carentes de todo tipo de protección, hay que indicar que lo importante es arbitrar los instrumentos oportunos para aflorar de esa economía, el trabajo irregular. Y, aunque han existido algunos intentos en esta dirección, con toda seguridad, ese afloramiento no se consigue con mecanismos puntuales, sino con un acertado diseño que, teniendo en cuenta todos los intereses implicados, permita a estas trabajadoras acceder a un régimen prestacional sin

---

241-242, defienden que «la brevedad temporal de la medida y las extraordinarias circunstancias que la han motivado, la hacen difícilmente extrapolable a un escenario de normalidad».

<sup>12</sup> De acuerdo con los últimos datos del año 2020, «el número de personas ocupadas en actividades del hogar como personal doméstico [era de] 537.800 personas» (CONSEJERÍA DE IGUALDAD, *op. cit.*, p. 27). Aunque sea con un mes de diferencia, lo que no altera la conclusión, en enero de 2021, la afiliación al Sistema Especial de Empleadas de Hogar, según datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, era de 381.082 (fuente: [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)). La diferencia es de 156.718, lo que significa que el 29,14% de ese empleo doméstico es ilegal. Si se acude a la serie histórica, se observa que, de acuerdo con el *Informe Estadístico* de 2019 de la Tesorería General de la Seguridad Social, la evolución de la afiliación en este Sistema ha sido la siguiente: 2015, 429.175; 2016, 426.765; 2017, 418.964; 2018, 409.679 y 2019, 395.683. Un descenso posiblemente motivado por la crisis económica y que, con toda seguridad, ha revertido en el aumento del trabajo irregular.



menoscabo de sus derechos laborales – principalmente, salario –, ni, por supuesto, de su empleo. En esta dirección, se ha defendido, entre otras medidas<sup>13</sup>, los incentivos a la contratación<sup>14</sup>.

El peso específico del trabajo doméstico en España es elevado<sup>15</sup>; un trabajo que, como es conocido, es femenino<sup>16</sup>; así, en marzo de 2021, el 95,52% de

---

<sup>13</sup> Por ejemplo, mediante «una deducción específica en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas» (M.A. BENITO BENÍTEZ, *Protección social del servicio doméstico desde una perspectiva de género*, en *Lex Social*, 2019, n. 2, p. 462). Opción también planteada por G. QUINTERO LIMA, *El cheque-servicio como elemento de gestión/control del trabajo doméstico: la necesaria definición conceptual*, en LAN ETA JUSTIZIA SAILA (ed.), *Reflexiones sobre el empleo doméstico. De dónde venimos, dónde nos encontramos y hacia dónde vamos. I.º Congreso Vasco de Empleo Doméstico*, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, 2020, p. 75.

<sup>14</sup> De conformidad con el RD-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 (en *BOE*, 29 diciembre 2018, n. 314), el régimen de incentivos diseñado para el Sistema Especial de Empleadas de Hogar se mantiene para el año 2021. De acuerdo con éste, hay una reducción del 20% en la cuota empresarial por contingencias comunes, que no es aplicable cuando el trabajador, por tener una jornada inferior a 60 horas, haya asumido la obligación de los actos de encuadramiento y de cotización. Excluida esta posibilidad, este incentivo se aplica cualquiera que sea la modalidad contractual. Porcentaje que aumenta al 45% en el caso de las familias numerosas; siempre y cuando las labores de la trabajadora sean atender o cuidar a los miembros de la familia u otros convivientes. En este caso, se exige que el o los ascendientes realicen una actividad por cuenta propia o ajena fuera del hogar familiar o que estén incapacitados para trabajar. Si la familia numerosa está en la categoría de especial, no es necesario que los dos progenitores cumplan el requisito anterior. Se concederá por un solo cuidador por unidad familiar. M.A. BENITO BENÍTEZ, *op. cit.*, p. 464, entiende que estos incentivos son necesarios por tres motivos. Primero, porque «la integración en el régimen General ha supuesto para el empleador una elevación de los costes sociales. Si consideramos que se tratan de servicios destinados al hogar familiar a los que se acuden ante una insuficiente red de servicios públicos, tiene lugar una privatización del coste que pasa a ser asumido por las familias, por lo que el establecimiento de beneficios en la cotización deviene imprescindible». Segundo, porque «el traspaso de esta obligación a los empleadores puede ser, nuevamente, un factor para mantenerlas en tal situación de invisibilidad, es por ello que el apoyo al presupuesto económico de la familia devendrá esencial para lograr el afloramiento de estas empleadas, y creemos también, para la creación de nuevos empleos». Y tercero, porque «es una vía para mejorar la protección social de las empleadas». Destacando, igualmente, las ventajas, J. MUÑOZ MOLINA, *Del régimen especial de empleados de hogar al sistema especial de empleados de hogar. Protección Social*, en *Lex Social*, 2019, n. 2, p. 435.

<sup>15</sup> UGT, *Trabajo doméstico. La “solución” del Gobierno a los recortes del Estado del Bienestar*, cit., y UGT, *Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares*, cit., p. 2.

<sup>16</sup> Esta feminización es puesta de manifiesto en todos los estudios e informes, que abordan el trabajo doméstico. Entre ellos, CONSEJERÍA DE IGUALDAD, *op. cit.*, p. 5, UGT, *Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares*, cit., p. 6, y, por parte de la doctrina, M.A. BENITO BENÍTEZ, *op. cit.*, p. 443, M. CORREA CARRASCO, *Los riesgos psicosociales en el trabajo doméstico y de cuidados*, en *Lex Social*, 2021, n. 1, p. 433, E. GUERRERO VIZUETE, *op. cit.*, p. 3, D. PÉREZ DEL PRADO, *El debate en torno a la protección por desempleo en el empleo doméstico*, en

los puestos del sector doméstico estaban cubiertos por mujeres.

**Cuadro 1** – Datos de afiliación a marzo de 2021 al Sistema Especial de Empleados de Hogar

Total	Mujeres	Hombres	No consta género
383.405 <sup>17</sup>	366.264	17.130	10

**Fuente:** elaboración propia en datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Unas mujeres que presentan, en líneas generales, las siguientes características. En primer lugar, la edad media de estas trabajadoras que, según los últimos datos, es relativamente elevada por tener o superar los 60 años<sup>18</sup>. Lo que es llamativo es que este envejecimiento no es fruto del paso del tiempo, sino de que muchas de las mujeres mayores, tras la crisis financiera, tuvieron que incorporarse al mercado de trabajo<sup>19</sup>; y lo hicieron en un trabajo aparentemente fácil, al que se podía acceder sin una previa formación. Sin embargo, desde ya, hay que descartar que todos los empleos englobados en este sector no requieran de una formación; y hay que hacerlo, puesto que éste abarca las labores de cuidados – a niños, a personas dependientes o a ancianos – que, en muchas ocasiones, reclaman de unos conocimientos mínimos – sanitarios e higiénicos – desconocidos por estas trabajadoras.

Ahora bien, y este es un dato sobre el que se incidirá en otro momento, lo ideal sería que tales servicios de asistencia fuesen cubiertos por las instancias públicas competentes. Sin embargo, la realidad pone de manifiesto las

---

LAN ETA JUSTIZIA SAILA (ed.), *op. cit.*, p. 44, G. QUINTERO LIMA, *El cheque-servicio como elemento de gestión/control del trabajo doméstico: la necesaria definición conceptual*, cit., p. 69, J. ROMERAL HERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 117, y J. LÓPEZ GANDÍA, D. TOSCANI GIMÉNEZ, *op. cit.*, p. 8.

<sup>17</sup> En junio de 2021, el número total de afiliados a este Sistema Especial era de 382.987. Se carece de los datos desagregados por sexo en este mes de junio. No obstante, la leve variación en la afiliación, con respecto al mes de marzo, permite afirmar que los porcentajes entre hombres y mujeres se van a mantener más o menos estables, por lo que, más allá de los datos, lo verdaderamente importante es la constatación de la indicada feminización del trabajo doméstico.

<sup>18</sup> En 2018, el 11,2% de todas las empleadas domésticas superaban los 60 años, porcentaje que aumenta en el caso de los hombres (UGT, *Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares*, cit., p. 19). M.C. LÓPEZ ANIORTE, F.M. FERRANDO GARCÍA, *op. cit.*, pp. 217 y 232, destacan el carácter penoso de este trabajo y, por tanto, de difícil realización a una edad avanzada.

<sup>19</sup> UGT, *Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares*, cit., p. 21.

importantes y cuantiosas carencias existentes en España en esta dirección, que obligan a las familias a tener que recurrir al profesional privado, con la necesaria y oportuna cualificación y formación<sup>20</sup>; y, por tenerla, hacen su coste inasumible para un número elevado de familias dependientes, entendiéndose, en este caso, la dependencia como la necesidad de la unidad de familiar de recurrir a personas externas para atender a los miembros que, por cualquiera de las conocidas causas, requieren de la oportuna asistencia. De ahí que, en la generalidad de los casos, no les cabe, a estas familias, más opción que la contratación – cuando no se acude a la economía sumergida – de trabajadoras<sup>21</sup>, cuya única mochila formativa – y tampoco en todos los casos – es la experiencia.

En segundo lugar, la ausencia generalizada de formación<sup>22</sup> en este colectivo de empleadas domésticas<sup>23</sup>. Y ello es consecuencia, por un lado, de que muchas de ellas provienen del fracaso escolar o del abandono prematuro de la escuela, ya sea por decisiones personales o por contextos familiares y/o sociales. Y por otro, por la creencia de que son actividades, las incursas en el trabajo doméstico, a poder ser realizadas, *a priori*, por cualquier persona<sup>24</sup>.

Como se ha anticipado, ni todas las actividades son de esta naturaleza; ni todas las que presumiblemente lo son, están carentes de unas dotes y habilidades, que, desde luego, son imprescindibles para el desarrollo correcto de la profesión. No hay que olvidar que, en cualquier otro puesto de trabajo, se valora, junto a la correspondiente formación, entendida en sentido clásico, las competencias, destrezas y aptitudes convirtiéndose en

---

<sup>20</sup> Indudablemente, se está ante un nicho de empleo y, por serlo, tiene un enorme potencial, puesto que cada vez hay más familias dependientes. Pero, para ello, se hace imprescindible que se dote a las empleadas de hogar de la oportuna y necesaria formación, lo cual es perfectamente viable. Sólo se requeriría del diseño e implantación de los oportunos programas formativos, que serían cursados tanto por las que se encontrasen en activo como por las desempleadas. Es más, no hay que olvidar que, con independencia de la prestación por desempleo, en los momentos de paro, estas trabajadoras pueden acceder a los cursos de formación ofertados por el Servicio Público de Empleo. Sería, sin duda, una medida idónea para la profesionalización del trabajo doméstico.

<sup>21</sup> M.A. BENITO BENÍTEZ, *op. cit.*, p. 448, afirma que «pese a realizar actividades que existen en el mercado productivo, las cuales sí tienen un mayor reconocimiento y por las que se paga un mayor precio que si por el contrario pasan a ser realizadas por la empleada de hogar».

<sup>22</sup> Que encuentra su excepción en el caso de las mujeres inmigrantes, que suelen tener una “sobrecualificación” (CONSEJERÍA DE IGUALDAD, *op. cit.*, p. 30).

<sup>23</sup> En este sentido, G. QUINTERO LIMA, *Algunas consideraciones sobre el subsidio excepcional para trabajadoras al servicio del hogar familiar del Real Decreto-Ley 11/2020*, cit.

<sup>24</sup> J.F. LOUSADA AROCHENA, *op. cit.*, p. 155, prefiere decir que el trabajo doméstico «se percibe como poco cualificado».

presupuestos de acceso al empleo.

En tercer lugar, el hecho, no exclusivo de nuestro país<sup>25</sup>, de que hay un porcentaje importante de mujeres extranjeras. Es cierto que, de acuerdo con las estadísticas, dicho número va en descenso<sup>26</sup>. Sin embargo, se trata de una disminución más legal que real, ya que, desgraciadamente, la adquisición de la nacionalidad española no elimina el estigma de la condición de extranjera, que está en la base de su vulnerabilidad. Y ello es, del mismo modo, predicable de las trabajadoras de países del este integrados ya en la Unión Europea. Así, todas ellas son vistas como trabajadoras de segunda categoría. Y ello, dejando al margen que la gran mayoría de las no nacionales de la UE, se encuentran en situación de irregularidad; sin que el arraigo social sea una solución a su situación<sup>27</sup>.

**Cuadro 2** – Distribución, a junio de 2021, de los/as trabajadores/as no nacionales

	Mujeres	Hombres	No consta género
<b>Nacionales de la UE</b>	37.259	1.251	1
<b>No nacionales de la UE</b>	120.571	8.674	12
<b>Total</b>	157.830	9.925	13

**Fuente:** Elaboración propia en datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Volviendo al tema de la feminización, hay que indicar que, en marzo de 2021, sólo el 4,46%, en este sector, eran hombres. Aunque se desconoce las tareas desempeñadas por ellos, se puede pronosticar – atendiendo al art. 1 del RD 1620/2011<sup>28</sup> – que son tareas de conducción de vehículos, de

<sup>25</sup> Según el Informe Estimaciones Mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes, recogido por UGT, *Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares*, cit., p. 10, de los «67.100.000 personas que a nivel mundial realizan trabajos domésticos y de cuidados en hogares, 11,5 millones son migrantes, y de ellos, 8,5 millones son mujeres». F.X. GÓMEZ GARCÍA, *Empleados de hogar y su protección desde la seguridad social: una situación aún deficitaria*, en *Lex Social, 2021, n. 2*, p. 827, escribe que «dado que ha sido considerado de poco valor, ha permanecido como nicho laboral para las mujeres y los migrantes».

<sup>26</sup> Tanto en UGT, *Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares*, cit., p. 13, como en UGT, *Trabajo del hogar y cuidados. Una década sin avances. Otra década de precariedad*, 2021.

<sup>27</sup> Estas mujeres tienen «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» (CONSEJERÍA DE IGUALDAD, *op. cit.*, p. 23).

<sup>28</sup> De 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del

jardinería o de mantenimiento que, sin duda, van a tener un valor superior a las tradiciones de limpieza y cuidado. En ese reparto influye, como siempre, la histórica distribución de roles en función del género<sup>29</sup> (se quiere insistir en que ésta no es más que el resultado de un constructo social).

Siendo así, no es de extrañar que las condiciones laborales también difieran entre géneros. De conformidad con los datos conocidos, la parcialidad<sup>30</sup> y los bajos salarios<sup>31</sup> son las notas más características de las trabajadoras domésticas. Es más, suelen ir unidas ambas realidades, ya que, por contra, el salario medio de las trabajadoras a tiempo completo es superior y tiene una menor diferencia con respecto al de los hombres, los cuales ocupan la mayoría de los puestos a jornada completa y, por ello, tienen unos salarios superiores<sup>32</sup>.

Estos bajos salarios, en demasiadas ocasiones, son resultado del ficticio acuerdo entre las partes o, siendo más realistas, de su imposición por la persona empleadora. De ahí que no resulte extraño que haya salarios por debajo del Mínimo Interprofesional; y a esta ilegalidad es a la que pretende hacer frente el Plan de Actuación para regularizar los salarios y cotizaciones a la Seguridad Social de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya primera fase ha finalizado en marzo de 2021. Se trata de una labor de inspección y sensibilización dirigida a los empleadores – en concreto, se han enviado 47.749 cartas – para que comuniquen los salarios reales desde el 1 de enero de 2021. Los resultados obtenidos son que 28.904 trabajadores y

---

servicio del hogar familiar (en *BOE*, 17 noviembre 2011, n. 277).

<sup>29</sup> En esta dirección, J. ROMERAL HERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 117; M.C. LÓPEZ ANIORTE, F.M. FERRANDO GARCÍA, *op. cit.*, pp. 217 y 220; CONSEJERÍA DE IGUALDAD, *op. cit.*, p. 19.

<sup>30</sup> En 2019, el porcentaje de parcialidad era del 57%, lo que suponía el 16,1% del total del trabajo a tiempo parcial (UGT, *Trabajo del hogar y cuidados. Una década sin avances. Otra década de precariedad*, cit., p. 4). Para conocer los datos de años anteriores, véase UGT, *Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares*, cit., pp. 15-16.

<sup>31</sup> «En el año 2019, el salario bruto medio total para el personal doméstico [era] un 56% inferior al salario medio de todas las ramas de actividad. En el caso de la jornada completa, percib[ía]n un 41,7% menos y el 39,7% en el caso de la jornada a tiempo parcial» (UGT, *Trabajo del hogar y cuidados. Una década sin avances. Otra década de precariedad*, cit., p. 4). Como en la nota precedente, para conocer la evolución de los salarios, véase UGT, *Trabajo doméstico. La “solución” del Gobierno a los recortes del Estado del Bienestar*, cit., y UGT, *Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares*, cit., pp. 13-14.

<sup>32</sup> UGT, *Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares*, cit., p. 17. En la jornada, hay «una acusada diferencia entre mujeres y hombres»; así, «mientras que el 59,1% de las mujeres trabajan a tiempo parcial, en el caso de los hombres el porcentaje apenas supera el 25%. Esto conlleva que los salarios percibidos por los hombres sean relativamente más elevados (teniendo en cuenta que el 75% de los hombres ocupados en esta actividad lo están a tiempo completo, frente a un 40,9% de las mujeres)» (UGT, *Trabajo del hogar y cuidados. Una década sin avances. Otra década de precariedad*, cit., p. 5).

trabajadoras domésticos/as han visto regularizada su situación; el 97,5% mediante la subida salarial y el 15% mediante la reducción de la jornada<sup>33</sup>. Y en relación con la jornada, hay que destacar, por un lado, su habitual ampliación, sin retribución adicional -no existe ningún tipo de registro horario-, lo que se agrava en el caso de las internas; y, por otro, las ocasiones, demasiado frecuentes desafortunadamente, de trabajo a tiempo parcial – y, por ende, cotización como tal – pero prestación real como trabajo a tiempo completo.

Es cierto que se trata de dos realidades presentes, del mismo modo, en otros sectores pero que, en éste, debido a la total falta de control, se hacen más habituales. Sin perjuicio de que se retome en relación con la prevención de riesgos, la inviolabilidad del domicilio<sup>34</sup>, en el que se presta los servicios, justifica una ausencia total de intervención por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, lo que concede al empleador una inmunidad<sup>35</sup>, que redundará en perjuicio de la trabajadora; al tiempo que coadyuva a su «aislamiento e invisibilidad», que se enfatiza en el régimen de las internas<sup>36</sup>. El tema salarial repercute en las cotizaciones a la Seguridad Social. Éstas, desde 2012, y aunque sea por tramos<sup>37</sup>, se intentan adecuar a los salarios reales. Objetivo, más pretendido que logrado, ya que se ha vuelto a retrasar hasta el año 2023 las cotizaciones conforme al art. 147 de la Ley General de Seguridad Social (LGSS)<sup>38</sup>.

---

<sup>33</sup> Toda esta información se puede consultar en [www.lamoncloa.gob.es](http://www.lamoncloa.gob.es). Estos datos parecen contradecir a I.A. RODRÍGUEZ CARDO, *La integración de los empleados de hogar en el Régimen General de la Seguridad Social: una valoración crítica*, en *Revista Digital Facultad de Derecho*, 2013, n. 6, p. 31, que defiende que «en un sector como el del servicio doméstico está condenada al fracaso una regulación basada en exigencias que traten de imponerse coactivamente a través de una potenciación de la labor inspectora, por razones evidentes».

<sup>34</sup> Sobre el concepto de hogar familiar, R. POQUET CATALÁ, *op. cit.*, p. 252.

<sup>35</sup> M.A. BENITO BENÍTEZ, *op. cit.*, p. 478, afirma que «no es que se esté otorgando una protección privilegiada a los derechos fundamentales del hogar familiar, sino que ello se toma como coartada para eludir toda responsabilidad en esta materia».

<sup>36</sup> J.F. LOUSADA AROCHENA, *op. cit.*, p. 156. Esta invisibilidad es destacada, igualmente, por R. POQUET CATALÁ, *op. cit.*, p. 249, y por M.C. LÓPEZ ANIORTE, F.M. FERRANDO GARCÍA, *op. cit.*, p. 217.

<sup>37</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *Servicio del hogar familiar*, en [www.mites.gob.es](http://www.mites.gob.es), 2021.

<sup>38</sup> De acuerdo con la DF 3ª del RD-Ley 35/2020, de 22 de diciembre, de medidas urgentes de apoyo al sector turístico, la hostelería y el comercio y en materia tributaria (en *BOE*, 23 diciembre 2020, n. 334), por la que se modifica la DT 16ª LGSS, «Hasta el año 2022, las retribuciones mensuales y las bases de cotización de la escala se actualizarán en idéntica proporción al incremento que experimente el salario mínimo interprofesional» y «A partir del año 2023, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 147 de esta Ley, sin que la cotización pueda ser inferior a la base mínima que se establezca legalmente».



En marzo de 2021, la base media de cotización era de 1.964 euros siendo la de Actividades de los Hogares como empleadores de Personal Doméstico de 1.474 euros; ahora bien, la diferencia de esta base media, si se desagrega por sexos, es sustancial, estando, en el caso de las mujeres, por debajo de los 1.100 euros; mientras que la de los hombres ronda los 1.500 euros<sup>39</sup>. Y, en consecuencia, ello se va a traducir en unas menores cuantías de las prestaciones, que pueden llegar a ser especialmente sangrantes, en aquellas de mayor duración, como la incapacidad permanente y la jubilación, al extender la pobreza a la vida poslaboral de la trabajadora<sup>40</sup>. De ahí que no resulte llamativo que estas empleadas necesiten, en su gran mayoría, de los complementos a mínimos<sup>41</sup>. Ello se hace especialmente visible, como se observa en el siguiente cuadro – últimos datos conocidos –, en la pensión de jubilación, en la que la diferencia es de 585 euros. Una diferencia que, con toda seguridad, no ha debido acortarse sustancialmente de actualizarse a mayo de 2021 la pensión media de jubilación del Sistema Especial.

**Cuadro 3** – Pensiones medias de jubilación

	Jubilación
<b>Régimen general (a 1º de mayo de 2021)</b>	1.133 euros
<b>Sistema especial de empleadas de hogar (2019)</b>	548 euros

**Fuente:** Elaboración propia en datos de UGT e INSS

Y ello, siempre y cuando, lo que también es muy difícil, hayan completado los períodos de carencia requeridos para las correspondientes prestaciones. De lo contrario, sólo les queda la opción de acudir al régimen no contributivo y, en última instancia, al ingreso mínimo vital. Por consiguiente y pese a carecerse de datos a estos efectos, no parece aventurado afirmar que, del total de afiliadas al Sistema Especial de Empleadas de Hogar, gran

<sup>39</sup> Fuente: [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es).

<sup>40</sup> Como dice UGT, *Trabajo del hogar y cuidados. Una década sin avances. Otra década de precariedad*, cit., p. 5, «la precariedad en el empleo se proyecta en la protección social del futuro».

<sup>41</sup> En 2019, «se contabilizaron un total de 167.845 pensiones del SEEH, 12.991 a favor de varones y 154.853 a favor de mujeres. Del total [...], el 61,8% percib[ía]n complementos por mínimos, el porcentaje más alto de todos los regímenes y sistemas de la Seguridad Social» (UGT, *Trabajo del hogar y cuidados. Una década sin avances. Otra década de precariedad*, cit., p. 5). Para conocer los datos de años precedentes, UGT, *Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares*, cit., p. 22. Esta necesidad de los complementos a mínimos es subrayada por M.A. BENITO BENÍTEZ, *op. cit.*, p. 449, y por J. ROMERAL HERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 130.

parte de ellas están abocadas a los sistemas asistenciales de protección social.

Con esta breve panorámica, se ha querido poner de manifiesto lo ya anticipado: la urgente necesidad de que el trabajo doméstico se entienda, de una vez por todas, como un trabajo no penoso sino en condiciones penosas, que demanda con urgencia esa tan esperada, pero no previsible a corto plazo, intervención de los poderes públicos.

### 3. Principales expresiones de la (des)protección social de las trabajadoras domésticas

La incorporación en 2011<sup>42</sup> de las empleadas de hogar al Régimen General de la Seguridad Social<sup>43</sup> como Sistema Especial tuvo, como primera consecuencia, el aumento de la afiliación<sup>44</sup>. Ahora bien, todavía hoy, hay quienes opinan que no se trató, en puridad, de una verdadera integración al mantenerse muchas particularidades tanto del Régimen precedente, como de las “justificadas” especialidades de esta relación laboral<sup>45</sup>.

#### *a) Actos de encuadramiento y obligación a cotizar*

Como es sabido, las empleadas domésticas con una jornada inferior a 60 horas; y así lo hayan acordado con el empleador, podrán asumir la realización de los actos de encuadramiento y cotización. Acuerdo que puede estar desnaturalizado<sup>46</sup> al tratarse, más bien, de una condición impuesta por

---

<sup>42</sup> Ley 27/2011, de 1º de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (en *BOE*, 2 agosto 2011, n. 184) y, con posterioridad, RD-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 (en *BOE*, 31 diciembre 2012, n. 314).

<sup>43</sup> Lo que es resultado de los Pactos de Toledo y, más exactamente, de la voluntad de unificación de los distintos regímenes especiales; sobre este particular, R. POQUET CATALÁ, *op. cit.*, p. 251.

<sup>44</sup> Se pasó de 296.949 a 414.453 afiliadas debido, por un lado, a que afloró empleo sumergido y, por otro, a que se instituyó «la obligación de cotizar desde la primera hora de trabajo» (UGT, *Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares*, cit., p. 12).

<sup>45</sup> M.G. APARICIO RUIZ, *Medidas especiales en tiempos de Covid-19: la situación laboral de los empleados de hogar*, en *Labos*, 2020, n. 3, p. 74; R. POQUET CATALÁ, *op. cit.*, p. 250; J. ROMERAL HERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 120.

<sup>46</sup> F.X. GÓMEZ GARCÍA, *op. cit.*, p. 831, escribe que «comoquiera que la autonomía de las partes en este sector suena a eufemismo (en especial si se trata de trabajo en régimen de internado), esta pauta de cotización podrían en la práctica suponer que sea la trabajadora quien asuma el coste del aseguramiento [...] si de verdad se quiere dar el reconocimiento

el empleador con el propósito de aligerar su carga burocrática<sup>47</sup>; incluso, como argumento indirecto, para favorecer la afiliación. Una condición aceptada, una vez más, por la trabajadora como resultado de su vulnerabilidad; y sin que, en muchas ocasiones, sea consciente de las consecuencias de su decisión. Y ello pese a que la Tesorería General de la Seguridad Social ponga en valor que «en el Sistema Especial de Empleados de Hogar, a través del RED se pueden realizar altas, bajas así como variaciones y eliminaciones de altas y bajas»<sup>48</sup>, ya que se puede carecer de la oportuna formación y/o de los medios técnicos necesarios.

### *b) Contingencias profesionales*

Con anterioridad a la señalada incorporación<sup>49</sup>, ya se había ampliado la protección a la cobertura por riesgos profesionales, lo que obliga a cotizar por esta contingencia<sup>50</sup>. Esto es, las trabajadoras domésticas son beneficiarias del acceso y prestaciones por accidente de trabajo y por

---

adecuado a esta profesión, parece necesario inculcar una cultura por la cual recibir estos servicios debe implicar afiliarse, dar de alta y cumplir con las demás obligaciones, motivo por el cual esta inversión de las obligaciones del empleador, sin duda, no ayuda a este objetivo, sino todo lo contrario».

<sup>47</sup> De esta opinión, J. MUÑOZ MOLINA, *op. cit.*, p. 430. Es más, como describe E. GUERRERO VIZUETE, *op. cit.*, p. 1, «Llama la atención que se añadiese a esa justificación el que, en un alto porcentaje, los empleadores fuesen personas de edad avanzada no familiarizados con el procedimiento de liquidación de cuotas, así como en las menores posibilidades de acceso a un profesional en ese ámbito. Paradójicamente, el lugar de preverse la infraestructura administrativa necesaria para que los empleadores pudieran cumplir con sus obligaciones legales, se optó por prolongar la infraprotección social de este colectivo». En contra se manifiesta I.A. RODRÍGUEZ CARDO, *op. cit.*, p. 31 ss.

<sup>48</sup> TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *op. cit.*

<sup>49</sup> «La Ley 39/2010 [...] de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, en la disposición final tercera, apartado nueve, se añadía una nueva disposición adicional, la quincuagésima tercera, a la LGSS de 1994, reconociendo al servicio del hogar familiar el acceso a las contingencias profesionales que, hasta entonces, había estado privado de esta protección» (M.A. BENITO BENÍTEZ, *op. cit.*, p. 450).

<sup>50</sup> Cuando el acto de encuadramiento lo realiza el trabajador, éste deberá indicar la entidad o mutua, que cubrirá las contingencias profesionales; salvo en el supuesto de que el empleador ya tuviera a otros empleados domésticos, «en cuyo caso la citada cobertura corresponde a la entidad gestora o colaboradora elegida por el titular del hogar familiar». A la base de cotización hay que sumar las horas extras, en los casos de jornada a tiempo completo, y las complementarias, para el tiempo parcial, aplicándose al resultado el tipo general. Siendo la base de cotización del mes anterior al hecho causante dividida entre 30, la que sirve para determinar la base reguladora de la acción protectora. Todo ello en J. ROMERAL HERNÁNDEZ, *op. cit.*, pp. 124, 127, 128 y 137.

enfermedad profesional<sup>51</sup>. Ahora bien, esta ampliación debería haber ido acompañada de un rediseño de la prevención de riesgos laborales en el contexto de esta relación laboral<sup>52</sup>. Máxime cuando el art. 13 del Convenio OIT C189 demanda a los Estados que «todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos»; y medidas más específicas en los arts. 17 y 19 de la Recomendación R201, por lo que esta materia es clave cuando España decida ratificar este Convenio<sup>53</sup> «o antes, lo cierto es que no es necesario ratificarlo para poner fecha al cumplimiento de lo que resulta imperativo por mandato constitucional»<sup>54</sup>.

De acuerdo con el art. 3.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), las empleadas de hogar están excluidas – decisión legitimada por la normativa comunitaria – de su ámbito subjetivo, por lo que no se hace necesario ni una evaluación de riesgos, ni un plan de prevención ni, por supuesto, el establecimiento de medidas preventivas, más allá de las genéricas derivadas de “el buen hacer” del empleador. Unas obligaciones que, de acuerdo con las formulaciones legales – arts. 3.4. *in fine* LPRL y 7 del RD 1620/2011 – no dejan de ser, en el caso de existir, mínimas e

<sup>51</sup> Su equiparación con el Régimen General, en este punto, se exceptúa, como indica el art. 251.c LGSS, en relación con el régimen de responsabilidades. De tal modo que «el incumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, altas y bajas y de cotización solo determina su pago, por la aplicación del principio de automaticidad de las prestaciones, pero en ningún caso la responsabilidad patronal regulada en el art. 167.2 LGSS. Es este uno de los ejemplos de la tendencia del legislador hacia la especial protección para con el empleador de este sector» (F.X. GÓMEZ GARCÍA, *op. cit.*, pp. 832-833). De forma muy parecida, A.R. TRILLO GARCÍA, *Retos futuros en la protección integral desde el Sistema de la Seguridad Social de las trabajadoras del hogar*, en *Lex Social*, 2019, n. 2, p. 515. M.S. PÉREZ-BEDMAR, *La relación laboral especial de los empleados de hogar: aspectos laborales y de seguridad social*, en *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, 2011, n. 23, p. 162, ya en su momento, justificó esta excepción atendiendo «a la naturaleza que reviste el lugar de la prestación de los servicios que no es otro [...] que el hogar familiar y en consideración también a la figura del empleador como titular de ese hogar familiar».

<sup>52</sup> J. ROMERAL HERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 136, afirma que «la protección de la salud de este colectivo pone más énfasis en el enfoque reparador que en el preventivo, lo cual resulta incongruente por el coste social que implica, no solo la desprotección de los trabajadores sino el desembolso en prestaciones que podría evitarse con la observancia de normas de salud laboral».

<sup>53</sup> Esta falta de ratificación, para M. CORREA CARRASCO, *op. cit.*, p. 444, es incomprensible estando «pendiente después de casi una década de retóricas declaraciones gubernamentales de buenas intenciones».

<sup>54</sup> M.A. BENITO BENÍTEZ, *op. cit.*, p. 468.

insuficientes<sup>55</sup>. Se quiere subrayar que, de conformidad con el último de los preceptos indicados, cabe la dimisión de la trabajadora en el supuesto de incumplimiento grave por el empleador. La falta de concreción de esas “obligaciones” hará muy difícil esta posibilidad de la empleada de hogar.

Esta vaguedad de las obligaciones del titular del hogar familiar no es resultado de la falta de riesgos en esta profesión, puesto que los mismos existen y, en algunas parcelas, incluso, pueden ser elevados. Por ejemplo, en el manejo de productos tóxicos o peligrosos – no sólo de limpieza sino también en las labores de cuidado –, en el trabajo en altura, en la utilización de herramientas punzantes, etcétera; sin entrar en los riesgos psicosociales<sup>56</sup>, que se hacen más patentes en el caso de las trabajadoras internas.

Por consiguiente, la existencia del riesgo debería traducirse en una reformulación de esta materia consistente, principal aunque no exclusivamente, en generar determinadas y concretas obligaciones para los empleadores del trabajo doméstico. Comenzando por una evaluación de riesgos y continuando con la concesión de unos adecuados equipos de protección individual. De este modo, se iniciaría el camino hacia la verdadera protección de la seguridad y salud laboral de estas trabajadoras.

Pese a la lógica del planteamiento inmediatamente precedente, la realidad es que el mismo se encuentra con un óbice difícil de superar. Se trata, como es fácilmente previsible, de la inviolabilidad del domicilio. Siendo así, si se concretase la obligación jurídica en materia de prevención de riesgos resultaría enormemente complicado para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social realizar las oportunas comprobaciones de su cumplimiento por parte del empleador<sup>57</sup>, y si se incumple en las empresas, que cabe esperar de los domicilios particulares. Salvo los supuestos en los que se obtuviese una autorización del titular del hogar familiar o una orden judicial, en las restantes ocasiones, dicha inviolabilidad impediría el acceso al domicilio particular.

Ahora bien, habría que preguntarse por los motivos que hacen prevalecer el derecho a esta inviolabilidad sobre el derecho a la integridad física y

---

<sup>55</sup> Con iguales o parecidos términos, R. POQUET CATALÁ, *op. cit.*, p. 258; M.A. BENITO BENÍTEZ, *op. cit.*, p. 467; M. CORREA CARRASCO, *op. cit.*, pp. 433-434; J.F. LOUSADA AROCHENA, *op. cit.*, p. 185, que añade que «el problema no está en el reconocimiento normativo, sino -de nuevo- en la ausencia de desarrollos normativos de un inconcreto reconocimiento general, unido a las dificultades prácticas de aplicar las normas en hogares privados».

<sup>56</sup> Sobre estos riesgos psicosociales, *in extenso*, M. CORREA CARRASCO, *op. cit.*, en particular pp. 433, 434 y 436.

<sup>57</sup> J. LÓPEZ GANDÍA, D. TOSCANI GIMÉNEZ, *op. cit.*, p. 29, defienden que debería, como en cualquier otro centro de trabajo, permitirse la entrada de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

psíquica de la trabajadora, puesto que, *a priori*, no parece que exista ninguno. Eso no significa, por supuesto, que la situación tenga que ser la inversa, sino que hay que buscar el equilibrio entre ambos bienes jurídicos protegidos<sup>58</sup>. De tal modo que se permita – eso sí, con las suficientes garantías – el acceso al centro de trabajo de la empleada de hogar.

Pues bien, esta primacía absoluta del derecho a la inviolabilidad del domicilio conlleva que se desatienda la prevención de riesgos laborales, lo que está conduciendo a que sea muy difícil que la contingencia de enfermedad profesional y accidente de trabajo sea, en puridad, una realidad. Con otras palabras, son muy escasas las ocasiones, en las que se puede comprobar la relación causa-efecto entre el hecho y el accidente o la enfermedad, que permita a la trabajadora acceder a la correspondiente prestación<sup>59</sup>. Pero, aún en el caso de que se pudiera establecer esta conexión, la desprotección no desaparecería, ya que, debido a la falta de unas concretas obligaciones empresariales, el recargo de prestaciones no va a operar, al ser difícil que se produzca el requerido incumplimiento por parte del empleador<sup>60</sup>.

Es más, la desatención normativa y, por ende, del empleador de la seguridad y salud laboral de estas trabajadoras está conllevando, del mismo modo, que muchas enfermedades profesionales – y no únicamente psíquicas – no formen parte del catálogo legal, lo que está impidiendo su reconocimiento como tal y, por ende, su protección<sup>61</sup>.

En suma, se puede afirmar que esta ampliación prestacional no tiene la virtualidad, que debería, y, por no tenerla, se está cotizando, podría decirse, como simple aportación a las arcas públicas sin que revierta, como es la lógica secuencia, en la trabajadora al ignorarse los riesgos profesionales.

---

<sup>58</sup> De esta opinión, M. CORREA CARRASCO, *op. cit.*, p. 445, y M.G. APARICIO RUIZ, *op. cit.*, p. 75.

<sup>59</sup> De ahí que J. ROMERAL HERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 137, afirme que hay que reconducirlos a las contingencias comunes, lo que supone prestaciones de inferior cuantía; sobre todo, como precisan M.C. LÓPEZ ANIORTE, F.M. FERRANDO GARCÍA, *op. cit.*, p. 223, en el caso de las enfermedades profesionales.

<sup>60</sup> En esta dirección, M.A. BENITO BENÍTEZ, *op. cit.*, p. 471; lo que se justifica, a juicio de I.A. RODRÍGUEZ CARDO, *op. cit.*, p. 23, en que «estas obligaciones de “cuidado” carecen de la intensidad suficiente como para justificar un incumplimiento valorable desde la perspectiva del art. 123 LGSS, y por ello el titular del hogar familiar no será responsable, en tal condición, del recargo de prestaciones, ni el empleado de hogar podrá exigirlo». A favor de la aplicación de este recargo, J. ROMERAL HERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 138, y A.R. TRILLO GARCÍA, *op. cit.*, p. 517.

<sup>61</sup> Por ejemplo, como defiende M. CORREA CARRASCO, *op. cit.*, p. 444, «sería preciso afrontar, con carácter general, la tarea pendiente de incorporar los daños a la salud mental de etiología laboral en el catálogo de enfermedades profesionales derivadas de riesgos psicosociales».



### *c) Protección derivada de la maternidad*

Muy relacionado con lo anterior se encuentra la protección derivada de la maternidad<sup>62</sup> – maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia – y ella desde una doble perspectiva. Por un lado, como parte de las medidas en materia de prevención de riesgos laborales a adoptar por el empleador ante contingencias de esta naturaleza. Ni que decir tiene que, partiendo de la invisibilidad de este trabajo, de la situación de necesidad de estas trabajadoras y de la falta de control de sus posibles incumplimientos, nos encontramos con otro campo abonado para la desprotección de la empleada de hogar durante y tras la maternidad.

Y por otro lado y derivado del primer motivo, el acceso a las distintas prestaciones nacidas de estos diferentes hechos causantes va a tener una escasa repercusión en estas trabajadoras, cuando, sin embargo, se está ante un sector, como es sabido, profundamente feminizado, en el que en términos porcentuales serían muchas las trabajadoras beneficiarias de estas prestaciones, así como de aquellas otras por hijos.

Sin abandonar el ámbito de la maternidad, hay que llamar la atención sobre el hecho, para nada infrecuente, de que la falta de protección de la maternidad se produzca como consecuencia del desistimiento unilateral del empleador – por supuesto, discriminatorio – ante la constancia – no legal – de la maternidad.

### *d) Incapacidad temporal*

Posiblemente, una de las principales ventajas<sup>63</sup>, que ha tenido la creación del Sistema Especial de Empleadas de Hogar, ha sido en relación con el pago de la prestación por incapacidad temporal<sup>64</sup>, obviamente, por enfermedad común o accidente no laboral. Resultaba injusto, con el Régimen Especial, el pago de la prestación a partir del vigésimo noveno día, pues dejaba desprotegida a la trabajadora, sin causa alguna que lo justificase,

<sup>62</sup> Sobre este particular, véase M.A. BENITO BENÍTEZ, *op. cit.*, pp. 469-471.

<sup>63</sup> No hay que olvidar el art. 10.3 del RD 1620/2011 en virtud del cual «en el supuesto de suspensión del contrato de trabajo doméstico por incapacidad temporal del empleado de hogar, debida a enfermedad o accidente, si aquél fuera interno, tendrá derecho a permanecer alojado en el domicilio un mínimo de 30 días, salvo que, por prescripción facultativa, se recomiende su hospitalización». Supone, sin duda, una mejora al hacer compatible la prestación con el salario en especie, pero, podría decirse, lógica atendiendo a razones de humanidad; máxime, cuando muchas de estas empleadas internas sufren el desarraigo familiar y/o nacional.

<sup>64</sup> M.G. APARICIO RUIZ, *op. cit.*, p. 74, indica que es «un gran avance».

durante veinticinco días. La equiparación actual – art. 251.a LGSS – con los trabajadores del Régimen General supone que, a partir del cuarto día, la trabajadora va a recibir la oportuna prestación económica. Ahora bien, la distribución, con respecto al Régimen General, es distinta, ya que al empleador le corresponde el pago desde el cuarto al octavo día; y el resto, a la entidad competente, lo que reduce el número de días asumidos por el titular del hogar. Una decisión que, para Benito Benítez, resulta «razonable, porque implica que el legislador ha tenido en cuenta el perfil del empleador imputándole ciertos costes laborales, sin que sean excesivos o desproporcionados, asumiendo el sistema parte de los mismos, y ello logrando una equiparación en la acción protectora de las trabajadoras. Es en esta materia, posiblemente la única, donde la introducción de especialidades justifica la adopción de un Sistema Especial para el proceso de integración»<sup>65</sup>.

Otra diferencia<sup>66</sup> está en que en el Sistema no existe el pago delegado – art. 251.b LGSS –, de tal modo que el empleador se tiene que hacer cargo de sus días y la entidad correspondiente<sup>67</sup>, llegado el momento, del resto de la prestación. Quizás, la razón de ser de esta decisión radica, una vez más, en la particularidad del empleador, ya que éste puede, por ejemplo, no volver a tener servicio doméstico al haber cambiado sus circunstancias personales, familiares o económicas.

#### *e) Incapacidad permanente y Jubilación*

Mayores problemas suscitan las prestaciones de incapacidad permanente y de jubilación. En sendos casos, hay dos elementos en común. En primer lugar, la cobertura del período de carencia, excluido el caso de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Las carreras profesionales de estas trabajadoras están condicionadas, como se ha visto, por la temporalidad y por la parcialidad. Mientras que la primera característica no puede ser salvada; la segunda, afortunadamente, se corrigió, como es sabido, gracias al reconocimiento de la discriminación indirecta, que encerraba el cómputo

<sup>65</sup> M.A. BENITO BENÍTEZ, *op. cit.*, p. 474.

<sup>66</sup> A las dos indicadas en texto, hay que añadir, como pone de manifiesto F.X. GÓMEZ GARCÍA, *op. cit.*, p. 834, que, en el Sistema Especial, cuando la trabajadora, estando en incapacidad temporal, finaliza la relación laboral seguirá cobrando la prestación en la misma cuantía que hasta dicha extinción; sin embargo, la regla del Régimen General es que la cuantía se equipare con la de la prestación por desempleo, lo que, para estas trabajadoras, no es posible al no tener cubierta esta contingencia.

<sup>67</sup> F.X. GÓMEZ GARCÍA, *op. cit.*, p. 834, a estos efectos, califica el problema como “serio” cuando existen varios empleadores, ya que obliga a solicitar «el abono a cada entidad gestora».

de los días cotizados en el trabajo a tiempo parcial<sup>68</sup>. Pese a ello, la cobertura del tiempo requerido para acceder a estas pensiones se hace muy compleja. Y en segundo lugar, la cuantía de estas prestaciones que, de por vida, acompañarán a la trabajadora y que, en consecuencia, van a marcar su nivel económico. En este punto, dos son los problemas. Por un lado, la no integración de las lagunas de cotización<sup>69</sup>. Unas lagunas, que van a existir, parcial o totalmente, para aquellas trabajadoras domésticas beneficiarias del subsidio extraordinario por falta de actividad pues, como indica la cláusula 13 de la Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal<sup>70</sup> (SEPE), éste no tiene la obligación de cotizar, lo que se justifica en el peregrino argumento de que no estaba prevista en el RD-Ley 11/2020; y no lo estaba, como se verá más tarde, por la voluntad, entre otros motivos, de separarlo de cualquier similitud con la prestación por desempleo. Esta falta de cotización se hace especialmente sangrante por el agravio comparativo, ya que, como dice Guerrero Vizuite, sí estaba prevista «para las prestaciones extraordinarias establecidas en favor de otros colectivos»<sup>71</sup>.

Y por otro, las cotizaciones previas, cuyas cuantías condicionarán la de la prestación. Debido a los dilatados períodos de carencia, muchas de las trabajadoras habrán cotizado en el extinto Régimen Especial de empleadas de hogar, cuyos criterios de cotización hacían, aún más inviable, el aumento de las bases reguladoras. En la actualidad, la tendencia a que las cotizaciones sean lo más próximas posibles al salario real conlleva su incremento. Ahora bien, tampoco se puede caer en la ingenuidad de que ello supone – o va a suponer – un considerable aumento de las cuantías de las prestaciones,

---

<sup>68</sup> Otro tema es el coeficiente de parcialidad que, de acuerdo con la DF 3ª del RD-Ley 35/2020, que modifica la Transitoria 16 de la LGSS, «desde el año 2012 hasta el año 2022, a efectos de determinar el coeficiente de parcialidad [...] aplicable a este Sistema Especial para Empleados de Hogar, las horas efectivamente trabajadas en el mismo se determinarán en función de las bases de cotización a que se refieren los números 1º y 2º del apartado 1.a) de esta disposición, divididas por el importe fijado para la base mínima del Régimen General por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de dichos ejercicios».

<sup>69</sup> De conformidad con la DF 3ª.4 del RD-Ley 35/2020, «desde el año 2012 hasta el año 2022, para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y de jubilación causadas en dicho período por los empleados de hogar respecto de los periodos cotizados en este sistema especial solo se tendrán en cuenta los periodos realmente cotizados, no resultando de aplicación lo previsto en los artículos 197.4 y 209.1.b)». Con este régimen transitorio se niega a las trabajadoras domésticas «de un instrumento que dispone de una innegable óptica de género, en la medida en que, precisamente, se dirige a atender a las carreras profesionales que presentan mayores irregularidades cotizatorias» (M.A. BENITO BENÍTEZ, *op. cit.*, p. 476).

<sup>70</sup> Resolución de 30 de abril de 2020 (en BOE, 4 mayo 2020).

<sup>71</sup> E. GUERRERO VIZUETE, *op. cit.*, p. 2.

puesto que no puede olvidarse que los salarios, en la generalidad de las ocasiones, son bajos, con lo cual, aunque exista una mayor concordancia entre salario y cotización, eso no va a significar, necesariamente, que las pensiones aumenten y, por tanto, que dejen de ser necesitados los complementos a mínimos, que se convierten en parte esencial de estas pensiones debido a sus ínfimas cuantías<sup>72</sup>. Es más, cuyo cobro es posible gracias a la ausencia o a los escasos ingresos complementarios de las trabajadoras domésticas<sup>73</sup>.

### *f) Jubilación parcial y Jubilación anticipada*

La incorporación de las trabajadoras del hogar al Régimen General ha supuesto, igualmente, el poder acceder a la jubilación parcial<sup>74</sup> y a la jubilación anticipada. Esta última ha conllevado una importante STJUE<sup>75</sup>; en gran medida criticada por parte de la doctrina<sup>76</sup>. Y lo hace, entre otras razones, porque este Tribunal no se manifiesta, al menos parcialmente, sobre el problema de fondo, trasladando la cuestión al Tribunal Superior de

<sup>72</sup> En 2019, «El 65% de las pensiones de jubilación del SEEH precisa[ba]n complementos a mínimos y del total de importe, solo el 47,3% correspond[ía] a la pensión inicial; el 18,5% a revalorizaciones y mejoras, el 33,2% al complemento por mínimos y el 0,9% a otros complementos» (UGT, [Trabajo del hogar y cuidados. Una década sin avances. Otra década de precariedad](#), cit., pp. 5-6).

<sup>73</sup> No hay que olvidar los topes para su cobro, de modo que, por lo que aquí interesa, la trabajadora junto a la pensión no puede tener unos ingresos – derivados del rendimiento del trabajo, del capital o de actividades económicas y ganancias patrimoniales – superiores, para el año 2021, a 7.707 ó 8.990 euros en el caso, este último, de pensionista con cónyuge a cargo. Ello de acuerdo con los arts. 6 y 7, respectivamente, del RD 46/2021, de 26 de enero, sobre revalorización de las pensiones del Sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2021 (en BOE, 27 enero 2021, n. 23), cuyo Anexo contiene las cuantías mínimas de las pensiones.

<sup>74</sup> No obstante, como dice J. MUÑOZ MOLINA, *op. cit.*, p. 436, en ésta, «al existir la obligación de contratar a un relevista, ajustar el tiempo de trabajo y sobre todo por las bases de cotización» se hará más «complejo».

<sup>75</sup> STJUE de 21 de enero de 2021, asunto C-843/19, *Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) c. BT*.

<sup>76</sup> *In extenso*, C. MOLINA NAVARRETE, [Jubilación anticipada y no discriminación contra las mujeres. Un jarro de agua fría del TJUE en la lucha contra la brecha de género en pensiones](#), UGT, 2021, en especial pp. 14-15; E. ROJO TORRECILLA, [Y el TJUE le dice al TSJ de Cataluña: puede ser o puede no ser discriminatorio, te toca decidir... pero no lo parece. Sobre la jubilación voluntaria anticipada, y sus límites, de una trabajadora del sector doméstico. Notas a la sentencia de 21 de enero de 2021 \(asunto C-843/19\)](#), en [www.eduardorojotorrecilla.es](#), 2 febrero 2021; C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, [Jubilación anticipada de mujeres con pensión inferior a la mínima. Comentario a la STJUE de 21 de enero de 2021 \(C-843/2019\)](#), en [Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social](#), 2021, n. 2.

Justicia (TSJ) de Cataluña<sup>77</sup>, el cual se ha pronunciado<sup>78</sup>, desafortunadamente, en los mismos términos que el Europeo.

Se trataba de una trabajadora doméstica, a la que se le niega la jubilación anticipada voluntaria<sup>79</sup> – tras una carrera profesional de 44 años – por necesitar del complemento a mínimos hasta alcanzar la pensión, que le correspondería de no jubilarse anticipadamente. Una denegación, como es sabido, amparada en el art. 208.º LGSS.

Dos cuestiones estaban en la base de estas resoluciones judiciales. Por un lado, la posible discriminación indirecta. En relación con ésta, el TJUE se remite al nacional aceptando, como válida, la prueba estadística. Eso sí, atendiendo, a estos efectos, a los trabajadores y a las trabajadoras del Régimen General, no exclusivamente a los del Sistema Especial de Empleadas de Hogar<sup>80</sup>. Siendo así, ha ocurrido que el número de mujeres no ha sido de la proporción suficiente como para reconocer esta discriminación indirecta<sup>81</sup>. Exactamente, el Tribunal nacional, acogiendo los datos presentados por el Instituto Nacional de Seguridad Social, concluye que afecta a más «hombres que mujeres» (FD 1ª). Eso sí, añade que «sin considerar, en todo ello por tanto, que el término de comparación es un número privilegiado de mujeres que han alcanzado los 35 años de cotización, y que son menos que el de hombres, precisamente por las causas

---

<sup>77</sup> Como reza el título de la entrada en su blog, E. ROJO TORRECILLA, *op. cit.*, afirma que «el TJUE le dice al TSJ de Cataluña: puede ser o puede no ser discriminatorio, te toca decidir... pero no lo parece».

<sup>78</sup> STSJ de Cataluña 2211/2021, de 21 de abril.

<sup>79</sup> De solicitarse como consecuencia de la decisión empresarial – reestructuración de la empresa – no opera esta cláusula denegatoria. Dicho ello, C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, *op. cit.*, p. 208, indica que, con la voluntariedad, el TJUE «parte así de una premisa errónea: que las trabajadoras que acceden voluntariamente a la jubilación anticipada lo hacen desde una situación de empleo. Desgraciadamente, la realidad suele ser muy distinta. Habría resultado muy conveniente analizar qué porcentaje de trabajadores que no cumplen dicho requisito se encuentran empleadas en los últimos años de su vida laboral. De esta manera, se habría podido poner en cuestión la consideración de la proporcionalidad de la medida».

<sup>80</sup> Junto a esta regla, la Sentencia añade otras dos (§§ 28-30). Primero, «la proporción de afiliados al régimen general de la seguridad social a los que el artículo 208 [...] sitúa en desventaja puede determinarse de forma fiable si se toma en consideración el número de jubilados que perciben un complemento a la pensión para alcanzar la cuantía de la pensión mínima legal y se compara con el número total de jubilados sujetos a ese régimen» y, segundo, «debe tomarse en consideración las personas a las que se ha denegado una pensión de jubilación anticipada únicamente en virtud de este artículo [...] sin tener en cuenta aquellas que no cumplen» alguno de los restantes requisitos.

<sup>81</sup> Con palabras de C. MOLINA NAVARRETE, *op. cit.*, p. 10, con esta regla «se diluye en buena medida el contundente dato estadístico de ser 9 mujeres de cada 10 personas trabajadoras incluidas en este sistema y, en consecuencia, queda claro que serán ellas las más perjudicadas en los hechos, de forma abrumadora».

históricas de discriminación, como el abandono del trabajo, incluso forzado, por razón de matrimonio, el cuidado de hijos y familiares, o el trabajo a tiempo parcial, que junto con otras causas como la menor formación han producido la brecha de género formalmente reconocida por el RDL 2/2021».

Y por otro lado, la posibilidad de que criterios de política social y de sostenibilidad del sistema público de pensiones puedan legitimar decisiones legales como la que está en la raíz de este asunto<sup>82</sup>. O sea, si la disposición legal, en virtud de la cual se permite la denegación de la jubilación anticipada, cuando requiera un “sobresfuerzo” económico estatal, al tener que satisfacer ese complemento a mínimos, está justificada en los dos señalados argumentos. Y se sentencia, de manera taxativa, que sí. Por lo que, de nuevo, se hace valer cuestiones económicas sobre derechos

---

<sup>82</sup> «La normativa controvertida en el litigio principal quedaría justificada, en particular, si el órgano jurisdiccional remitente llegara a constatar que responde a un objetivo legítimo de política social, es adecuada para alcanzar este objetivo y es necesaria a tal fin, entendiéndose que solo puede considerarse apta para garantizar el objetivo invocado si responde verdaderamente al empeño de lograrlo y si se aplica de forma coherente y sistemática» (§ 32) «además, es preciso recordar que los Estados miembros disponen de un amplio margen de apreciación al elegir las medidas que permitan alcanzar los objetivos de política social y de empleo» (§ 33). «El Tribunal de Justicia ha tenido ocasión de declarar que, si bien las consideraciones de índole presupuestaria no pueden justificar una discriminación en perjuicio de uno de los sexos, los objetivos consistentes en asegurar la financiación sostenible de las pensiones de jubilación pueden, en cambio, considerarse, habida cuenta del amplio margen de apreciación de que disponen los Estados miembros, objetivos legítimos de política social que son ajenos a toda discriminación por razón de sexo» (§ 38); así, «una normativa nacional de este tipo resulta apta par alcanzar dichos objetivos [...] tiene por objeto preservar la situación financiera del sistema de seguridad social español y tiende a prolongar la vida activa de las personas [...] [lo contrario] tendría efectos perjudiciales para la consecución de esos objetivos, ya que permitiría, en particular, que esas personas trabajaran menos tiempo, al jubilarse anticipadamente, sin sufrir al mismo tiempo una reducción del importe de su futura pensión» (§ 40); «asimismo, cabe considerar que la normativa nacional controvertida en el litigio principal se aplica de forma coherente y sistemática, ya que se aplica a todos los trabajadores afiliados al régimen general de la seguridad social española» (§ 41). En suma, para el TJUE, «el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE del Consejo [...] debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que, en caso de que un trabajador afiliado al régimen general de la seguridad social pretenda jubilarse voluntaria y anticipadamente, supedita su derecho a una pensión de jubilación anticipada al requisito de que el importe de esta pensión sea, al menos, igual a la cuantía de la pensión mínima que correspondería a ese trabajador a la edad de 65 años, aunque esta normativa perjudique en particular a las trabajadoras respecto de los trabajadores, extremo que incumbe comprobar al órgano jurisdiccional remitente, siempre que esta consecuencia quede justificada no obstante por objetivos legítimos de política social ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo» (*Declaración final*). Toda esta doctrina ha sido asumida, sin más, por el TSJ de Cataluña (FD 2<sup>a</sup>).



fundamentales como el derecho a la no discriminación<sup>83</sup>. Siguiendo la estela de esta Sentencia, el TSJ de Cataluña se limita a indicar que «conforme al art. 4 bis de la ley Orgánica del Poder Judicial, según el que los Jueces y Tribunales aplicarán el Derecho de la Unión Europea de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ha de estimarse el recurso interpuesto por el INSS y revocar la sentencia recurrida, desestimando en consecuencia la demanda de jubilación anticipada en su día interpuesta» (FD 2<sup>a</sup>).

Por tanto, todas las esperanzas puestas en la decisión nacional<sup>84</sup>, por ahora<sup>85</sup>, han desaparecido y, con ellas, la posibilidad de que la perspectiva de género, la igualdad y la no discriminación prevalezcan, de una vez por todas, sobre criterios económicos, que lastran los derechos prestacionales de la trabajadora doméstica.

#### 4. Protección por desempleo: una especial atención al subsidio extraordinario por falta de actividad

La incorporación de las trabajadoras domésticas al Régimen General, aunque sea a través de un Sistema Especial, no ha conllevado la cobertura de todas las contingencias derivadas del trabajo por cuenta ajena. Se ha mantenido la exclusión de la protección por desempleo<sup>86</sup> – art. 251.d LGSS – de forma que, en la actualidad, pese a la ampliación progresiva de su ámbito subjetivo – a otros trabajadores de otros regímenes y sistemas

---

<sup>83</sup> En esta dirección, C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, *op. cit.*, p. 208, escribe que «de este modo, no deja de asegurarse la estabilidad financiera de la UE a costa de los derechos de la mitad de la población. Además, puede apreciarse que el TJUE relaja los criterios para apreciar la existencia de discriminación en los ámbitos donde entran en juego las medidas de política social de los Estados Miembros. De este modo, se abre la puerta a que el diseño de tales políticas dé lugar a situaciones de flagrante desigualdad». Por su parte, C. MOLINA NAVARRETE, *op. cit.*, p. 6, sostiene que «prima la preocupación por la sostenibilidad financiera del sistema, por encima de otros valores cualitativos de índole social (suficiencia, equidad, etc)».

<sup>84</sup> Como lo prueban las palabras de C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, *op. cit.*, p. 209, al escribir que «en sus manos [en las del TSJ de Cataluña] queda que el principio de igualdad no quede relegado una vez más a una mera formulación teórica».

<sup>85</sup> Contra esta Sentencia del TSJ cabe recurso de casación para la unificación de doctrina. Se desconoce si ha sido interpuesto y, en ese deseable caso, hay que esperar a la decisión del Tribunal Supremo.

<sup>86</sup> Para M.G. APARICIO RUIZ, *op. cit.*, p. 75, «esta exclusión pudo tener cierta justificación en 1969 cuando se reguló el REEH porque no eran sujetos de una relación laboral, sin embargo, actualmente carece de toda justificación ya que se trata de una relación laboral que debería acogerse a lo establecido para los demás trabajadores».

especiales e, incluso, la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos –, las empleadas de hogar, lamentablemente, siguen excluidas. Y ello, pese a la contundencia del mandato constitucional, por su dicción imperativa, del art. 41, y que no excluye, como es sabido, a ningún colectivo. Por lo que esta falta de protección, que deja en situación de necesidad a las empleadas de hogar, supone, sin ningún género de dudas, una vulneración de nuestro texto constitucional. Sin embargo, no es la única norma transgredida, ya que si se acude al art. 11 LGSS, es absolutamente claro que los sistemas especiales podrán tener particularidades «exclusivamente en alguna o algunas de las siguientes materias: encuadramiento, afiliación, forma de cotización o recaudación» pero no se contempla, quizás porque va en contra de lo dispuesto en el indicado precepto de nuestra Constitución, el acceso a las prestaciones de Seguridad Social<sup>87</sup>.

Una exclusión que tiene importantes consecuencias personales. Como es fácil imaginar, la desprotección económica padecida por las empleadas de hogar que, de forma más acusada que en otros sectores, sufren períodos de inactividad. Y ante el temor a carecer de rentas sustitutivas del trabajo, se hacen más vulnerables, ya que se ven obligadas, con frecuencia, a aceptar peores condiciones de trabajo – e incluso, ilegales modificaciones sustanciales de tales condiciones<sup>88</sup> – para no perder el empleo.

Esta falta de cobertura dice muy poco de los distintos gobiernos que, desde 2012, no han acometido esta tarea; y que, además, han hecho caso omiso a la propuesta contenida en la DA 2ª del RD 1620/2011, de crear un grupo de expertos para analizar la viabilidad de la extensión de la protección por desempleo a las trabajadoras domésticas. Exactamente, se normó sobre la posibilidad, al menos, de estudiar y analizar «la viabilidad de establecer un sistema de protección por desempleo adaptado a las peculiaridades de la actividad del servicio del hogar familiar que garantice los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera». No obstante, no debe pasar desapercibido dos cuestiones de interés. Primeramente, que no se trataría, sin más, de la extensión de la protección por desempleo a este colectivo, sino de la adaptación del Régimen General a sus peculiaridades. Quizás, habría que haberse cuestionado si las mismas son de la entidad suficiente como para requerir dicha adaptación. Y seguidamente, que el estudio tenía como hilo conductor las arcas públicas y, en ningún caso, ni

---

<sup>87</sup> De la misma opinión, M.A. BENITO BENÍTEZ, *op. cit.*, pp. 451-452, y J.F. LOUSADA AROCHENA, *op. cit.*, p. 186.

<sup>88</sup> De forma parecida, esta ilegalidad es admitida por J.F. LOUSADA AROCHENA, *op. cit.*, p. 156, cuando indica que la informalidad de la relación, más allá de la posible ilegalidad, «se acaba proyectando sobre el desarrollo de la relación laboral, sometiéndola a numerosas modificaciones arbitrarias que incrementan la precariedad del trabajador/a».

de ningún modo, la situación continuada de precariedad laboral de las trabajadoras domésticas.

Aún con estas objeciones, hay que admitir que esta Disposición fue la primera, pero también la única vez, en la que ha existido una expresa manifestación normativa en este sentido. No obstante, el paso del tiempo permite afirmar que se trató de una declaración, como mucho, de buenas intenciones<sup>89</sup>, puesto que casi diez años más tarde<sup>90</sup>, ese análisis no se ha llevado a cabo. Por tanto, esta protección no existe y, con ella, la desprotección de estas trabajadoras es aún más acusada.

Y lo que es más grave y llamativo, esta exclusión es una de las principales razones, sino la que más, de la falta de ratificación – cuando, sin embargo, es patrocinada por la UE<sup>91</sup> – del Convenio OIT C189<sup>92</sup>, e igualmente, de la Recomendación R201. No hay que olvidar que, de conformidad con el art. 14 de este Convenio, la protección de las empleadas de hogar tiene que extenderse a la prestación por desempleo<sup>93</sup> y, porque hay que hacerlo, hay quienes ven la ratificación «como inasumible, especialmente por su coste

---

<sup>89</sup> O, como afirma F.X. GÓMEZ GARCÍA, *op. cit.*, p. 829, «decisiones que nunca llegaron, dando así la razón a quien entendía que estas previsiones suponían un brindis al sol y una forma de echar balones fuera, pues el marco para establecer esta prestación por desempleo es la Seguridad Social y no la normativa laboral, por muy especial que sea» (esto último es de Fernández Orrico).

<sup>90</sup> Con palabras de UGT, *Trabajo del hogar y cuidados. Una década sin avances. Otra década de precariedad*, cit., p. 6, «la pandemia puso de relieve más que ninguna otra cosa la década pérdida. Diez años en los que los gobiernos tenían que haber impulsado el Diálogo Social y cumplido los compromisos incluidos tanto en el Real Decreto 1620/2011 como en la Ley 27/2011, entre los que se encontraba, la búsqueda de una solución para cubrir la contingencia de desempleo».

<sup>91</sup> M.A. BENITO BENÍTEZ, *op. cit.*, pp. 450-451, y M.C. LÓPEZ ANIORTE, F.M. FERRANDO GARCÍA, *op. cit.*, p. 238.

<sup>92</sup> Por todos los que así lo consideran, incluido el autor de estas páginas, M.G. APARICIO RUIZ, *op. cit.*, p. 76; D. PÉREZ DEL PRADO, *op. cit.*, p. 48 e, incidiendo en el tema, p. 49; R. POQUET CATALÁ, *op. cit.*, p. 259.

<sup>93</sup> En concreto, su art. 14 exige a los Estados que, «teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos 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». No es necesario incidir que esas condiciones no se cumplen desde el momento, en el que se niega la protección por desempleo. Es cierto que el párrafo segundo de este precepto añade que «las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan». Lógicamente, esa dilación en el tiempo no es lo que está pasando en España.

económico»<sup>94</sup>. Frente a ellos, y en un alarde de optimismo, Lousada Arochena afirma que «sí resulta claro que la equiparación se debe producir en algún momento»<sup>95</sup>.

Una regulación, la de estos textos internacionales, que supuso, como ha sido aceptado unánimemente, un verdadero paso adelante en la protección de las trabajadoras domésticas en cuanto configuración de su trabajo, como un trabajo decente, con lo que ello implica a todos los niveles. Un hito<sup>96</sup> que, en España como en otros países, sigue siendo una entelequia; pese a ser una exigencia de «justicia social»<sup>97</sup>.

La única medida adoptada en esta dirección ha sido el reciente subsidio extraordinario para las empleadas de hogar nacido de las medidas para luchar contra las consecuencias de la crisis sanitaria (arts. 30-32, RD-Ley 11/2020, Resolución SEPE de 30 de abril de 2020).

Antes de continuar se quiere llamar la atención sobre la denominación dada al mismo: subsidio extraordinario por falta de actividad de las personas integradas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar. Obviamente, se tuvo mucho cuidado en no utilizar ningún término que pudiese vincular este subsidio con la prestación por desempleo<sup>98</sup> y, por ello, se acudió al eufemismo de falta de actividad; una falta de actividad que está en la esencia de todos los supuestos habilitantes de la situación de desempleo. Máxime cuando la trabajadora fuese beneficiaria de este subsidio por haberse

<sup>94</sup> Así lo recoge D. PÉREZ DEL PRADO, *op. cit.*, p. 43.

<sup>95</sup> J.F. LOUSADA AROCHENA, *op. cit.*, p. 186.

<sup>96</sup> Hasta el momento, la ratificación se ha llevado a cabo por 29 países; algunos de nuestro entorno como Italia o Portugal (CONSEJERÍA DE IGUALDAD, *op. cit.*, p. 11).

<sup>97</sup> Expresión recogida por M.G. APARICIO RUIZ, *op. cit.*, p. 82; D. PÉREZ DEL PRADO, *op. cit.*, p. 58; J. ROMERAL HERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 139.

<sup>98</sup> Es más, como se contiene en el Preámbulo de la Resolución del SEPE, «el subsidio extraordinario se configura así como un instrumento adecuado para paliar esa situación de desprotección, al que se ha dotado de una regulación específica e independiente [...] circunstancia que se justifica por tratarse de una medida que, al margen de tener como destinatarias a personas que pertenecen a un colectivo no incluido en dicha Ley, presenta unos requisitos de acceso y unas características en cuanto a la duración, cuantía, incompatibilidades, etc., muy distintas a las establecidas para las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, lo que impide que su gestión pueda realizarse del modo previsto para aquellas». En definitiva, se intentó, por todos los medios, extirpar «de esta prestación extraordinaria, elementos esenciales del desempleo contributivo (pérdida de empleo y presunción iure et de iure de situación de necesidad), y [se le inoculó] elementos de asistencialidad, materializados en la existencia real de una situación de necesidad de que el COVID-19 esté generando una situación de carencia de recursos considerable» (G. QUINTERO LIMA, *Algunas consideraciones sobre el subsidio excepcional para trabajadoras al servicio del hogar familiar del Real Decreto-Ley 11/2020*, cit.). De ahí que R. POQUET CATALÁ, *op. cit.*, p. 260, lo denomine «prestación asistencial de desempleo».

extinguido la relación laboral especial<sup>99</sup>. En suma, esta “protección” denota la conciencia de la vulnerabilidad económica y social de estas trabajadoras, a la par que la reticencia a cubrir la contingencia de desempleo.

Destacado este matiz, hay que continuar afirmando que este subsidio ha sido, en todos los años de historia, lo más cercano a una ampliación de la protección de estas trabajadoras por la contingencia de la inactividad laboral<sup>100</sup>, eso sí, una inactividad que toma causa en fenómenos vinculados ineluctablemente con dicha crisis; principalmente, evitar los contagios. Una inactividad que se dio, de manera más llamativa, en las tareas de limpieza que en las de cuidados, ya que estas últimas fueron consideradas, como es sabido, esenciales. Por lo tanto, unas trabajadoras, que fueron expuestas a la infección por la Covid-19, «sin que su trabajo estuviera cubierto por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales»<sup>101</sup>.

En estas páginas, el estudio de dicho subsidio se va a acometer partiendo de las ineludibles premisas de que se trató de una medida profundamente coyuntural<sup>102</sup>, de una escasísima duración<sup>103</sup> y de la que se benefició un

---

<sup>99</sup> Una extinción que, con la Resolución del SEPE, se amplió a los casos de «muerte o cualquier otra causa de fuerza mayor imputable al empleador que imposibilit[as]e definitivamente la prestación del trabajo, siempre que las causas que determin[ara]n la extinción del contrato [fuesen] ajenas a la voluntad de la persona trabajadora y se deb[iese]n a la crisis sanitaria del COVID-19» (art. 2.*b*). Así tuvo «cabida [...] una de las causas de finalización de los contratos más frecuente en los inicios de la pandemia, al afectar ésta en un alto porcentaje a personas de edad avanzada» (E. GUERRERO VIZUETE, *op. cit.*, p. 3).

<sup>100</sup> Igualmente, F.X. GÓMEZ GARCÍA, *op. cit.*, p. 839, y E. GUERRERO VIZUETE, *op. cit.*, p. 3.

<sup>101</sup> UGT, *Trabajo del hogar y cuidados. Una década sin avances. Otra década de precariedad*, cit., p. 6.

<sup>102</sup> Ha sido «una medida puntual y contextual» (CONSEJERÍA DE IGUALDAD, *op. cit.*, p. 10) y, de forma parecida, «puntual y vinculada a la actual crisis sanitaria» (M.G. APARICIO RUIZ, *op. cit.*, p. 78).

<sup>103</sup> Hay que tener en cuenta que la duración abarcó desde el 14 de marzo al 20 de julio de 2020 – aunque los hechos causantes finalizaran con el Estado de Alarma –, pero que su puesta en funcionamiento no fue automática, sino que hubo que esperar a la Resolución del SEPE – con la que se dio cumplimiento a la DT 3<sup>a</sup>.2 del RD-Ley 11/2020 – para conocer su procedimiento y tramitación; y si a ello se añade el plazo de resolución – según el art. 9.2 de la Resolución, «la resolución deberá dictarse y notificarse en el plazo máximo de tres meses» –, lo que verdaderamente sucedió es que las trabajadoras que lo cobraron, lo cobraron finalizado el Estado de Alarma. En este sentido, J.C. ÁLVAREZ CORTÉS, *op. cit.*, escribe que esta delegación al SEPE suponía que la norma era «altamente ineficiente ya que no serviría para cubrir la necesidad inmediata que supone la pérdida del puesto de trabajo»; es más – continúa este autor – «peor hubiese sido respecto de los efectos de esta prestación si dentro de ese mes para el desarrollo del procedimiento se hubiese resuelto el Estado de Alarma, porque el reingreso al trabajo de los que hubieran visto suspendido su actividad laboral hubiese impedido cumplir con los requisitos para acceder a tales prestaciones, por lo que podría haber quedado como un derecho vacío, salvo que se hubiese admitido el pago con efectos retroactivos».

número muy reducido de trabajadoras<sup>104</sup>, y no precisamente porque fuesen pocas las que vieron interrumpida e incluso extinguida su relación laboral. Con estos puntos de partida y desde la perspectiva de ese posible ensayo, los elementos a destacar de este subsidio son los siguientes.

En primer lugar, la complejidad procedimental<sup>105</sup>. Ni que decir tiene que la e-administración ha venido para quedarse; de tal forma que cada vez más todos los trámites administrativos se van a realizar de manera telemática. Sin entrar a juzgar esta opción, lo importante es que ni todas las personas tienen los medios<sup>106</sup>, ni todas tienen los conocimientos para gestionar, de esta manera y por lo que aquí interesa, las correspondientes prestaciones. Sin que resulte un prejuicio, lo cierto es que entre este colectivo de empleadas de hogar, son muchas las que pueden carecer de alguna o de ambas exigencias y, por ello, que vean enormemente entorpecida la posibilidad de acceder a la oportuna prestación<sup>107</sup>. De ahí que lo ideal sería articular instrumentos, que facilitasen a todas las personas, independientemente de su situación, el acceso a la administración mediante sistemas presenciales y correctos asesoramientos. Con toda seguridad, esta tramitación -entendible en el contexto del Estado de Alarma pero no en la continuidad del tiempo- ha sido una de las causas del reducido número de solicitudes de este subsidio.

En segundo lugar, la escasa cuantía del subsidio<sup>108</sup>, que ha venido a cubrir,

<sup>104</sup> En ello influyó, sin duda, el hecho de que sólo se pudieron beneficiar las trabajadoras dadas de alta con anterioridad al 14 de marzo de 2021, fecha de la declaración del Estado de Alarma. Según los datos aportados por UGT, *Trabajo del hogar y cuidados. Una década sin avances. Otra década de precariedad*, cit., p. 6, «se presentaron 55.994 solicitudes, de las que se resolvieron favorablemente 40.349». Por su parte, la media de afiliación a este Sistema Especial en los meses de marzo, abril, mayo y junio de 2020 (fuente: [www.inclusion.gob.es](http://www.inclusion.gob.es)) fue de 381.014, sin que se tenga en cuenta que las solicitudes pudieron presentarse un mes más tarde a la adopción de esta medida, es decir, hasta el 20 de julio. Si se cruzan ambos datos, se obtiene que sólo el 10,58% de las empleadas de hogar pudieron beneficiarse de este subsidio extraordinario.

<sup>105</sup> De acuerdo con el art. 3 de la Resolución del SEPE, las solicitudes debían realizarse, «preferentemente por medios electrónicos a través de la sede electrónica del SEPE». Pues bien, «teniendo en cuenta la escasa formación que suele tener este colectivo, el formulario diseñado no se caracteriza[ba] por su sencillez y [requería] que, en muchos casos, estas personas (al no poder acudir a las oficinas del Servicio Público de Empleo Estatal por estar cerradas) [tuvieron] que solicitar los servicios de un profesional (con los costes que ello conlleva) para la presentación de formulario» (J.C. ÁLVAREZ CORTÉS, *op. cit.*). Muy similar a este autor, F.X. GÓMEZ GARCÍA, *op. cit.*, p. 839.

<sup>106</sup> Lo que es destacado, igualmente, por E. GUERRERO VIZUETE, *op. cit.*, p. 3.

<sup>107</sup> De forma parecida y de la misma opinión, J.C. ÁLVAREZ CORTÉS, *op. cit.*

<sup>108</sup> Según el art. 31 del RD-Ley 11/2020 y la Cláusula 6 de la Resolución del SEPE, y sin entrar en la casuística, la cuantía era del 70% de la base reguladora – o la parte proporcional a la reducción de la jornada – determinada conforme a la de cotización del mes anterior al



y no siempre, el umbral mínimo de pobreza. Sin embargo, se justificó en que suplía la carencia económica de las trabajadoras domésticas incursas en alguno de los correspondientes hechos causantes.

Con todo, este ensayo, si se entiende como tal, deja bastante que desear; por lo que sería aconsejable que, de regularse en un futuro, la protección por desempleo de las empleadas del hogar, éstas no tuvieran ninguna especialidad con respecto a los/as restantes trabajadores/as del Régimen General.

Eso sí, esta protección supondrá el aumento de las cotizaciones sociales; un incremento, que puede conllevar el paso a la economía sumergida, a la cotización por un menor número de horas a las realmente trabajadas o a la disminución de los salarios. Por centrar la atención en esta última consecuencia, la serie histórica de las cotizaciones de las empleadas de hogar pone de manifiesto que a medida que las contribuciones sociales han aumentado, han disminuido los salarios, lo que ha sido resultado del planteamiento del empleador<sup>109</sup> de que el coste de la empleada de hogar es único, y, en consecuencia, hay que repartirlo entre ambas cantidades. Esta, más que previsible, disminución salarial obliga a instituir unos salarios dignos para el sector del trabajo doméstico. En ello, sin duda, juegan un papel protagonista, las organizaciones sindicales que, dicho sea de paso, deben dar prioridad en su acción sindical a aquellos colectivos más vulnerables como son, en este caso, las empleadas de hogar<sup>110</sup>.

Dicho ello, hay que indicar que para evitar los anticipados efectos negativos derivados del aumento de las cotizaciones, habría que fijar medidas neutralizadoras<sup>111</sup>; entre las cuales podría estar, junto a los incentivos a la

---

hecho causante dividida entre 30; y de ser varios los trabajos afectados, la base se calcularía por cada uno de ellos, sin que la cuantía final pudiera exceder, en ningún caso, del Salario Mínimo Interprofesional, excluidas las pagas extraordinarias. A ello hay que unir, como resalta F.X. GÓMEZ GARCÍA, *op. cit.*, p. 838, el hecho, notorio y habitual, de que estas empleadas trabajan «más horas de las que declara la persona empleadora, con la intención de pagar menos a la Seguridad Social, por lo que el cálculo se realiza sobre lo declarado y no lo efectivamente cobrado, o lo que es lo mismo, buena parte de quienes lo cobraron, lo hicieron en una cuantía inferior a la que en realidad les pertenecía».

<sup>109</sup> «Tanto el salario como otras condiciones de empleo [...] están directamente relacionadas con las posibilidades económicas de quienes emplean» (UGT, *Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares*, cit., p. 13).

<sup>110</sup> Esta despreocupación sindical es resaltada, entre otros, por J.F. LOUSADA AROCHENA, *op. cit.*, p. 156, y por J. ROMERAL HERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 117.

<sup>111</sup> Entre ellas, A.R. TRILLO GARCÍA, *op. cit.*, p. 519, propone «un proceso de cotización progresivo parecido al realizado para normalizar y equiparar las bases de cotización, de manera que exista una reducción con progresiva desaparición en la cotización por desempleo».

contratación<sup>112</sup>, la financiación pública de estos servicios domésticos y, muy en particular, del subsector del cuidado. Por ejemplo, ayudas públicas dirigidas a financiar en parte los costes del trabajo doméstico<sup>113</sup>. *Mutatis mutandis*, algo similar a los conocidos cheques de dependencia, guardería o formación<sup>114</sup>; y esto, puesto que no hay que olvidar que muchas familias – sobre todo, de las que se han calificado como dependientes – no disponen de los recursos económicos suficientes. Ahora bien, no debe pasar desapercibido que no todas las tareas y labores incursas en el trabajo doméstico forman parte de los servicios, a los que, al menos en teoría, están obligadas las administraciones y, siendo así, ni ésta, ni ninguna otra forma de canalizar esta financiación sería procedente<sup>115</sup>.

De superarse estas importantes dificultades, el resto de las consecuencias serían positivas. Empezando por el aumento de las cotizaciones y siguiendo porque sería un mecanismo indirecto, que permitiría combatir la conocida y considerable economía sumergida existente en este sector. Sin embargo, los argumentos esgrimidos para que dicha ampliación de la protección social de las trabajadoras domésticas no se haga realidad han sido, tradicionalmente, dos<sup>116</sup>.

---

<sup>112</sup> Así es propuesto, por ejemplo, por J. ROMERAL HERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 132; M.C. LÓPEZ ANIORTE, F.M. FERRANDO GARCÍA, *op. cit.*, p. 239; F.X. GÓMEZ GARCÍA, *op. cit.*, p. 839.

<sup>113</sup> Lo que si está claro es que hay una relación directa entre el gasto público en servicios sociales y el gasto de las familias en actividades de trabajo doméstico. Sobre este tema, UGT, *Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares*, cit., p. 5.

<sup>114</sup> Aunque con una finalidad más de regularización del empleo doméstico que de aliviar sus costes para las familias, véase G. QUINTERO LIMA, *El cheque-servicio como elemento de gestión/control del trabajo doméstico: la necesaria definición conceptual*, cit., pp. 68-77.

<sup>115</sup> G. QUINTERO LIMA, *El cheque-servicio como elemento de gestión/control del trabajo doméstico: la necesaria definición conceptual*, cit., p. 75, afirma que «no es este un sector que se halle dentro de los márgenes de los Servicios Públicos sociales. En la medida en que no haya Administraciones Públicas obligadas a la prestación de servicios en el hogar familiar; poco sentido tendría tratar de extrapolar esas figuras al ámbito que aquí nos atañe».

<sup>116</sup> En el mismo sentido, F.X. GÓMEZ GARCÍA, *op. cit.*, p. 836, y R. POQUET CATALÁ, *op. cit.*, p. 259. A estos dos argumentos cabe añadir un tercero consistente en el escaso número de países que extienden esta protección a las empleadas de hogar; ahora bien, como constata D. PÉREZ DEL PRADO, *op. cit.*, pp. 49-50, de una muestra de 70 países, «casi un 40% del total» lo hacen, «por consiguiente, si España decidiera extender la protección por desempleo al trabajo doméstico no sería ni mucho menos la pionera, siendo un grupo relativamente numeroso, especialmente en nuestro espacio más cercano, el que ha decidido dar este paso. Es cierto que los modelos de seguridad social de estos países son diferentes y que la intensidad de la protección también diferirá. Tampoco lo es menos que el tamaño y situación del empleo doméstico en cada uno de ellos puede presentar también rasgos muy distintos. Sin embargo, aun teniendo en cuenta estos elementos, es innegable que España no afrontaría las desventajas de ser la primera y que la tendencia es clara entre los

Por un lado, las posibles situaciones fraudulentas<sup>117</sup>. Esto es, la compatibilidad de la prestación y la realización del trabajo, lo que se podría facilitar por el régimen extintivo de esta relación laboral<sup>118</sup>. No puede negarse que esta situación es posible, pero también es cierto que se trata de una realidad, que se puede dar en otras actividades<sup>119</sup> y, muy particularmente, en el trabajo autónomo, lo que no ha impedido el reconocimiento de la prestación por cese de actividad. Y las dificultades para su control, pese a obedecer a razones distintas, se dan en ambos sectores. En el supuesto de las empleadas de hogar, como siempre, el argumento es la inviolabilidad del domicilio y, aunque en este caso no esté en juego, como en la materia de la prevención de riesgos laborales, la integridad física o psíquica de la trabajadora, sí lo está el derecho al trabajo en condiciones legales, lo que justificaría, al menos por lo que aquí se defiende, esa intromisión, siempre con las suficientes garantías, por parte de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social<sup>120</sup>.

Hoy por hoy, dicho control se encontraría con la oposición del art. 18.2 de la Constitución y de la doctrina de nuestro Tribunal Constitucional. La única forma de salvarlo, como ya se ha dicho, sería con la autorización del titular del hogar o, en su defecto, autorización judicial. En el primer caso, la ilegalidad no podría ser constatada, ya que el/la empleador/a se negaría a autorizar la entrada o, sencillamente, eliminaría dicha ilegalidad al dar por finalizada la “relación”. Y en el segundo caso, habría que comprobar si, en efecto, sería una situación autorizable por el órgano jurisdiccional.

---

países que consideramos más próximos».

<sup>117</sup> M.G. APARICIO RUIZ, *op. cit.*, p. 75; M.A. BENITO BENÍTEZ, *op. cit.*, p. 478; J. MUÑOZ MOLINA, *op. cit.*, p. 438; D. PÉREZ DEL PRADO, *op. cit.*, p. 49; M.C. LÓPEZ ANIORTE, F.M. FERRANDO GARCÍA, *op. cit.*, p. 238.

<sup>118</sup> Siguiendo a D. PÉREZ DEL PRADO, *op. cit.*, p. 54, el «desistimiento [...] podría dar lugar a comportamientos estratégicos entre empleador y trabajadora con el objetivo de facilitar el acceso a la prestación o subsidio, dada la enorme flexibilidad que caracteriza a esta fórmula de terminación de la relación laboral»; para evitar este resultado, este autor propone que «aquellos empleadores con mayor tendencia a emplear el desistimiento como vía de extinción pagarían mayores cotizaciones o una indemnización adicional como fórmula, no solamente de compensación financiera, sino desincentivadora de cualquier tipo de posible conducta fraudulenta». De modo más genérico, A.R. TRILLO GARCÍA, *op. cit.*, p. 519, piensa que esta extensión requiere de «algunas matizaciones normativas en algunas cuestiones puntuales, como el reconocimiento del desistimiento del empleador como causa legal de desempleo, en la acreditación de esa causa legal».

<sup>119</sup> Como es el trabajo a distancia y el teletrabajo (D. PÉREZ DEL PRADO, *op. cit.*, p. 54, y R. POQUET CATALÁ, *op. cit.*, p. 259).

<sup>120</sup> En esta línea, F.X. GÓMEZ GARCÍA, *op. cit.*, p. 836, R. POQUET CATALÁ, *op. cit.*, p. 259, y A.R. TRILLO GARCÍA, *op. cit.*, p. 519.

El segundo argumento consiste en el coste económico<sup>121</sup>, que llevaría aparejado, el reconocimiento de la prestación por desempleo, para las arcas públicas. De hecho, y como se ha visto, la sostenibilidad del sistema ha servido al TJUE para la “denegación” de la jubilación anticipada, cuando requiere de complemento a mínimos. Por consiguiente, se trata de una razón de peso; al menos para este Tribunal y para el legislador.

En una primera aproximación, hay que rebatir esa postura, sencillamente, porque no ha sido motivo para no ampliar la protección por desempleo a otros colectivos de trabajadores<sup>122</sup> – de sectores, eso sí, profundamente masculinizados<sup>123</sup> – y, en segundo lugar, porque, en términos numéricos, no son tantas las empleadas y los empleados de hogar como para que afecte a la sostenibilidad del sistema, hasta el extremo de convertirse en el motivo de su rechazo. Es más, existen estudios y análisis, que ponen de manifiesto que la afectación sería mínima. Exactamente, según las estimaciones realizadas por Pérez del Prado, «el coste de la cobertura del trabajo del hogar por el sistema de protección por desempleo rondaría entre un 6 y un 10%»<sup>124</sup>.

Esta negativa a la ampliación de la protección por desempleo<sup>125</sup> a las

---

<sup>121</sup> Por todos, M.G. APARICIO RUIZ, *op. cit.*, p. 75, y D. PÉREZ DEL PRADO, *op. cit.*, p. 49.

<sup>122</sup> Así lo destacan, por ejemplo, M.G. APARICIO RUIZ, *op. cit.*, pp. 75 y 81, y F.X. GÓMEZ GARCÍA, *op. cit.*, p. 839.

<sup>123</sup> M.C. LÓPEZ ANIORTE, F.M. FERRANDO GARCÍA, *op. cit.*, p. 239, afirman que «no debería introducirse consideraciones sobre el carácter deficitario del Sistema Especial para Empleadas de Hogar, pues también lo son otros regímenes (minería, trabajo en el mar) y sistemas especiales (agrario por cuenta ajena), claramente masculinizados, para los que sí se ha previsto la cobertura de la prestación por desempleo».

<sup>124</sup> Es más, como dice este autor, «los cálculos siguen siendo enormemente exagerados, pues estamos asumiendo que todos los parados percibirían la más generosa de las prestaciones, la contributiva y en su cuantía media. Dicho de otra forma, el razonamiento no incluye el menor coste derivado de quienes no tendrían acceso al sistema y hubieran sido expulsados, de quienes lo harían a través del nivel asistencial y los menores salarios del sector» (D. PÉREZ DEL PRADO, *op. cit.*, p. 57).

<sup>125</sup> La cual tiene consecuencias colaterales pues – como se argumenta en el Auto de 29 de julio de 2020, cuestión prejudicial – «por no acceder al desempleo, la norma no la considera en situación similar al alta, con el efecto de imposibilitar el disfrute de otras prestaciones como pudieran ser las resultantes de una eventual incapacidad, o cualquier otros subsidios públicos que exigen el agotamiento del aquel desempleo. De manera que la prestación de sus servicios por causas que no les sean imputables, como consecuencia de la previsión legal cuestionada, se traduce directamente en la imposibilidad del acceso a la prestación por desempleo, pero indirectamente, también a las demás ayudas sociales». Esto último también es resaltado por M.A. BENITO BENÍTEZ, *op. cit.*, p. 479, que añade que sólo podrán acceder las empleadas de hogar víctimas de la violencia de género «no por su condición de trabajadora, sino por su estatus de víctima, de forma que no se produce una complementariedad de factores sino un solapamiento».

trabajadoras domésticas puede dar un cambio de rumbo, en próximas fechas, como resultado de la cuestión prejudicial planteada por el juzgado de lo contencioso-administrativo de Vigo<sup>126</sup>, en la que se somete a enjuiciamiento del TJUE si esta denegación<sup>127</sup> supone una discriminación indirecta en la medida en que son las mujeres, mayoritariamente, las afectadas por esta decisión legislativa.

Cualquier reflexión que se haga sobre esa hipotética sentencia se mueve en el campo de la especulación, ya que los recursos, incluso a la luz de la normativa comunitaria<sup>128</sup>, pueden ser interpretados de manera distinta o, incluso, dejarlo a criterio de las instancias internas como se ha hecho, y se ha comentado, recientemente.

Sin perjuicio de lo que pueda disponer el TJUE, lo cierto es que atendiendo a criterios de discriminación, la prueba estadística pondría de relieve – eso sí, siempre y cuando no se opte por hacer la comparación con respecto a todos los afiliados al Régimen General<sup>129</sup> – que esa norma, aparentemente neutra, por la que se deniega la protección por desempleo a las empleadas

---

<sup>126</sup> En concreto, se pregunta si el art. 251.d LGSS es contrario, de acuerdo con los arts. 4.1 de la Directiva 79/7/CEE y 5.b de la Directiva 2006/54/CE, a la igualdad y, de responder afirmativamente, si queda incurso en la discriminación indirecta contenida en la última de las Directivas señaladas.

<sup>127</sup> En el propio Auto se lee que existe una «absoluta carencia de motivación de la excepción legal que viene a agravar o patentizar la discriminación negativa que ocasiona en el empleo femenino [...]. Así pues y a juicio de este Juzgado, el carácter especial de la relación laboral que se predica respecto de este colectivo no podría traducirse en una privación injustificada, por absolutamente carente de motivación, de derechos básicos garantizados tanto por el Ordenamiento europeo, como por nuestra Constitución española».

<sup>128</sup> Aunque carezca de vinculabilidad jurídica, no se debería desatender las sugerencias contenidas en la Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia de 8 de noviembre de 2019. En virtud de ésta, «se recomienda [...] [a los Estados miembros mejorar] la cobertura formal y ampliándola a: a) tales trabajadores por cuenta ajena, con carácter obligatorio, independientemente de su tipo de relación laboral» (art. 8), incorporando, como no podría ser de otro modo, dentro de la protección social, la prestación por desempleo. Eso sí, aclarando, en el art. 9, que debe preservarse «al mismo tiempo la sostenibilidad del sistema y aplicando salvaguardas para evitar abusos». Por tanto, los tradicionales argumentos para descartar esta ampliación de la protección social de las empleadas de hogar. Pese a ello, su art. 11 precisa que los Estados han de garantizar «que estos regímenes proporcionen a sus miembros, de acuerdo con las circunstancias nacionales, un nivel adecuado de protección que mantenga un nivel de vida digno y ofrezca un grado adecuado de sustitución de ingresos, evitando en todos los casos que esos miembros caigan en la pobreza».

<sup>129</sup> De acuerdo con la posición de la Tesorería General de la Seguridad Social, recogida en el Auto del Tribunal de Vigo, se reconoce que «se trata de un colectivo de trabajadores por cuenta ajena, el de las empleadas de hogar, cuantitativamente minoritario en el global de los que configuran el régimen general, pero reconoce que se integra mayoritariamente por mujeres».

de hogar, repercute negativamente en las mujeres de manera mayoritaria, prohibiéndoles acceder a la correspondiente protección<sup>130</sup> y, por hacerse, se las está, además en el contexto del sector doméstico, condenando a la pobreza; aunque sea, en el mejor de los casos, en los períodos de inactividad puntuales pero continuos en el tiempo. Por consiguiente, no parece lógico que el argumento de la sostenibilidad económica – debido, como se ha indicado, al gasto que podría generar esta ampliación de la cobertura – pueda, ni deba servir de freno a la declaración de discriminación.

### 5. Una última y desalentadora reflexión conclusiva

Desgraciadamente, en la valoración legal del trabajo doméstico ha influido una serie de factores, en unos casos, que, poco o nada, tienen que ver con la actividad desarrollada, y, en otros, que responden a concepciones arcaicas y sexistas<sup>131</sup>. Sin embargo, han condicionado y comprometido la regulación legal tanto a nivel de Derecho del Trabajo como de Seguridad Social. Por el objeto de estas páginas, se ha centrado la atención en la protección social, en la que se ha visto que, a pesar de ciertas modificaciones normativas, todavía queda mucho camino por andar hasta que el régimen prestacional de las trabajadoras domésticas esté, en puridad, en igualdad de condiciones tanto con respecto al género masculino, como con respecto a los restantes trabajadores y trabajadoras del Régimen General. Un avance definitivo sería que el TJUE reconociese la discriminación indirecta sufrida por estas trabajadoras al privárseles de la prestación por desempleo.

Es más, la histórica y actual configuración de la prestación por desempleo como medida pasiva de empleo, tiene su razón de ser en asegurar unos mínimos de subsistencia a las personas desempleadas. Este fundamento queda vulnerado desde el instante, en el que se niega a las empleadas de hogar esta protección; y se las conduce, por tanto, a la pobreza y, en el mejor de los casos, a formar parte de la economía sumergida, puesto que, en definitiva, necesitan de recursos económicos para vivir.

Y todo ello sin ahondar en otras carencias de protección, igualmente perjudiciales pero menos expresas, que se han intentado explicar a lo largo de este trabajo, como la protección en casos de contingencias profesionales.

---

<sup>130</sup> Discriminación denunciada, entre otros, por M.A. BENITO BENÍTEZ, *op. cit.*, pp. 443 y 472 (e insiste en p. 480), y por M.C. LÓPEZ ANIORTE, F.M. FERRANDO GARCÍA, *op. cit.*, p. 237.

<sup>131</sup> Infravaloración, arcaísmo, perpetuación de roles e invisibilidad; ideas presentes, entre otros trabajos, en los de M.A. BENITO BENÍTEZ, *op. cit.*, p. 448, M. CORREA CARRASCO, *op. cit.*, p. 443, y F.X. GÓMEZ GARCÍA, *op. cit.*, p. 827.



Por consiguiente, hasta que no se superen todos estos déficits de protección, no se conseguirá la dignificación del trabajo doméstico. Ahora bien, en este punto, se produce una interconexión muy peligrosa consistente en que esta plena protección – como en el supuesto estricto de la relación laboral – no se alcanzará mientras subsista la idea de que son trabajos femeninos debido a la función – limpieza y cuidados – atribuida a este género por la sociedad y, por tanto, de menor valor que cualquiera de los realizados por el género masculino. Y aunque sea una tarea de la sociedad en su conjunto – en la que el elemento educacional y cultural deben jugar un papel capital –, el legislador no puede mantenerse impasible. Como se viene defendiendo, se requiere de un intervencionismo público a efectos regulatorios<sup>132</sup> y de control pero también, no debe pasar desapercibido, de actuación en materia de empleo. Esto último quiere decir que sería absolutamente imprescindible que parte de las tareas – es el caso del ámbito de los cuidados – englobadas en el trabajo doméstico fuesen satisfechas por una adecuada red de servicios públicos, ya fuesen directos o indirectos; y que fuesen ocupados, como es natural, previa la oportuna formación, por estas trabajadoras. Sin embargo, se está ante una propuesta, de difícil materialización, puesto que la actual tendencia a la privatización<sup>133</sup> supone una apuesta decidida por todo lo contrario.

## 6. Bibliografía

ÁLVAREZ CORTÉS J.C. (2020), *El subsidio extraordinario para personas empleadas del hogar familiar: una protección “asistencializada” e imperfecta. A propósito del Real Decreto-Ley 11/2020 y la Resolución del 30 de abril de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 233, pp. 77-100

APARICIO RUIZ M.G. (2020), *Medidas especiales en tiempos de Covid-19: la situación laboral de los empleados de hogar*, en *Labos*, n. 3, pp. 69-84

BENITO BENÍTEZ M.A. (2019), *Protección social del servicio doméstico desde una perspectiva de género*, en *Lex Social*, n. 2, pp. 441-481

CONSEJERÍA DE IGUALDAD (2021), *Guía Informativa sobre la situación de las trabajadoras del hogar*, Junta de Andalucía

---

<sup>132</sup> Simplemente, hacer uso de la posibilidad otorgada por el art. 264.3 LGSS en virtud del cual «el Gobierno podrá ampliar la cobertura de la contingencia de desempleo a otros colectivos».

<sup>133</sup> De la misma opinión, UGT, *Trabajo doméstico. La “solución” del Gobierno a los recortes del Estado del Bienestar*, cit., p. 2.

- CORREA CARRASCO M. (2021), *Los riesgos psicosociales en el trabajo doméstico y de cuidados*, en *Lex Social*, n. 1, pp. 431-448
- GÓMEZ GARCÍA F.X. (2021), *Empleados de hogar y su protección desde la seguridad social: una situación aún deficitaria*, en *Lex Social*, n. 2, pp. 824-841
- GUERRERO VIZUETE E. (2021), *Trabajadores invisibles y crisis sanitaria: la problemática del subsidio extraordinario en favor de los empleados de hogar*, en *Noticias Cielo*, n. 2, pp. 1-4
- LÓPEZ ANIORTE M.C., FERRANDO GARCÍA F.M. (2021), *Precariedad y desprotección social del trabajo de limpieza y cuidados ante la situación de crisis sanitaria provocada por la Covid-19*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 214-245
- LÓPEZ GANDÍA J., TOSCANI GIMÉNEZ D. (2006), *Los trabajadores al servicio del hogar familiar. Aspectos laborales y de Seguridad Social. Propuestas de reforma*, Bomarzo
- LOUSADA AROCHENA J.F. (2018), *Normativa internacional contra la explotación humana y laboral en el trabajo doméstico: la ONU y la OIT*, en *Lan Harremanak*, n. 39, pp. 152-187
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2021), *Servicio del hogar familiar*, en [www.mites.gob.es](http://www.mites.gob.es)
- MOLINA NAVARRETE C. (2021), *Jubilación anticipada y no discriminación contra las mujeres. Un jarro de agua fría del TJUE en la lucha contra la brecha de género en pensiones*, UGT
- MUÑOZ MOLINA J. (2019), *Del régimen especial de empleados de hogar al sistema especial de empleados de hogar. Protección Social*, en *Lex Social*, 2019, n. 2, pp. 420-440
- PÉREZ DEL PRADO D. (2020), *El debate en torno a la protección por desempleo en el empleo doméstico*, en LAN ETA JUSTIZIA SAILA (ed.), *Reflexiones sobre el empleo doméstico. De dónde venimos, dónde nos encontramos y hacia dónde vamos. I.º Congreso Vasco de Empleo Doméstico*, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco
- PÉREZ-BEDMAR M.S. (2011), *La relación laboral especial de los empleados de hogar: aspectos laborales y de seguridad social*, en *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, n. 23, pp. 137-165
- PITA E.V. (2020), *El caso de una empleada del hogar de Vigo que reclama su derecho al paro llega al Tribunal Europeo*, en [www.lavozdegalicia.es](http://www.lavozdegalicia.es), 30 agosto
- POQUET CATALÁ R. (2021), *Covid-19, crisis sanitaria, económica y laboral: ¿hacia un trabajo decente en el trabajo doméstico?*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 246-266
- QUINTERO LIMA G. (2020), *Algunas consideraciones sobre el subsidio excepcional para trabajadoras al servicio del hogar familiar del Real Decreto-Ley 11/2020*, en [grupo.us.es/inpr](http://grupo.us.es/inpr), 1º abril

QUINTERO LIMA G. (2020), *El cheque-servicio como elemento de gestión/control del trabajo doméstico: la necesaria definición conceptual*, en LAN ETA JUSTITIA SAILA (ed.), [Reflexiones sobre el empleo doméstico. De dónde venimos, dónde nos encontramos y hacia dónde vamos. I.º Congreso Vasco de Empleo Doméstico](#), Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

RODRÍGUEZ CARDO I.A. (2013), [La integración de los empleados de hogar en el Régimen General de la Seguridad Social: una valoración crítica](#), en [Revista Digital Facultad de Derecho](#), n. 6, pp. 224-260

ROJO TORRECILLA E. (2021), [Y el TJUE le dice al TSJ de Cataluña: puede ser o puede no ser discriminatorio, te toca decidir... pero no lo parece. Sobre la jubilación voluntaria anticipada, y sus límites, de una trabajadora del sector doméstico. Notas a la sentencia de 21 de enero de 2021 \(asunto C-843/19\)](#), en [www.eduardorojotorrecilla.es](#), 2 febrero

ROMERAL HERNÁNDEZ J. (2020), [Trabajo doméstico y protección social frente a contingencias derivadas del trabajo](#), en [E-Revista Internacional de la Protección Social](#), n. 2, pp. 115-145

SÁNCHEZ TRIGUEROS C. (2021), [Jubilación anticipada de mujeres con pensión inferior a la mínima. Comentario a la STJUE de 21 de enero de 2021 \(C-843/2019\)](#), en [Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social](#), n. 2, pp. 199-209

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (2019), *Informe Estadístico*

TRILLO GARCÍA A.R. (2019), [Retos futuros en la protección integral desde el Sistema de la Seguridad Social de las trabajadoras del hogar](#), en [Lex Social](#), n. 2, pp. 482-519

UGT (2021), [Trabajo del hogar y cuidados. Una década sin avances. Otra década de precariedad](#)

UGT (2019), [Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares](#)

UGT (2016), [Trabajo doméstico. La “solución” del Gobierno a los recortes del Estado del Bienestar](#)

### *Web sites*

La Moncloa: [www.lamoncloa.gob.es](#)

La Voz de Galicia: [www.lavozdegalicia.es](#)

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones: [www.inclusion.gob.es](#)

Ministerio de Trabajo y Economía Social: [www.mites.gob.es](#)

Seguridad Social: [www.seg-social.es](#)

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)