

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), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (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 Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), 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)

La importancia del enfoque interseccional en el Derecho: el caso de la seguridad social de las trabajadoras del hogar

Alejandra RÍOS PÉREZ*

RESUMEN: El recién RD-Ley 16/2022 se aprueba en el contexto en el que se considera que se da una discriminación indirecta por razón de sexo en el régimen de las empleadas del hogar. La nueva norma se redacta teniendo presente el hecho de la alta feminización del sector, evidenciando la importancia de legislar mediante un enfoque de género. Sin embargo, este sector también se caracteriza por el elevado número de mujeres inmigrantes que se dedican a él. En el presente artículo se pone de relieve la importancia de un enfoque interseccional para legislar por la igualdad en todas las circunstancias que concurren en las personas.

Palabras clave: Interseccionalidad, perspectiva de género, discriminación, empleadas del hogar, seguridad social.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La protección social de las trabajadoras del hogar. 2.1. Evolución del régimen de protección social de las trabajadoras del hogar. 2.2. Las novedades del RD-Ley 16/2022. 2.2.1. La importancia del enfoque de género en la norma. 3. Las mujeres inmigrantes como empleadas del hogar. 3.1. El Convenio C189 y el enfoque hacia las trabajadoras inmigrantes. 3.2. Los retos para la seguridad social de las trabajadoras del hogar inmigrantes en España. 3.2.1. El reconocimiento de períodos de cotización. 3.2.2. La situación administrativa de las trabajadoras en relación al régimen de extranjería. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

* Abogada.

The Importance of an Intersectional Approach in Law: the Case of Social Security for Domestic Workers

ABSTRACT: The recently Royal Decree-Law No. 16/2022 has been approved in the context of indirect discrimination based on sex in the regime for domestic workers. The new regulation is drafted taking into account the fact that the sector is highly feminised, showing the importance of legislating from a gender perspective. However, this sector is also characterised by the high number of immigrant women working in it. This article highlights the importance of an intersectional approach in order to legislate for equality in all circumstances of individuals.

Key Words: Intersectionality, gender perspective, discrimination, domestic workers, social security.

1. Introducción

En los últimos años, las medidas para incrementar la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo y la seguridad social están al orden del día. Son ejemplo de ello la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad, que además se extiende a dieciséis semanas¹, o la aprobación del Reglamento para la Igualdad Retributiva².

El pasado mes de septiembre, fue el momento de continuar con el lento proceso de equiparación de las condiciones laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras del hogar, un sector con una presencia mayoritaria de mujeres y cuyo régimen ocasionaba una situación de discriminación indirecta apreciada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea³.

Para contribuir a la mejora de las condiciones de este sector se publicó el RD-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. También se aprobó en las Cortes Generales el 9 de junio de 2022 el Convenio OIT C189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos⁴, cuyo instrumento de ratificación se depositó ante la OIT el 28 de febrero de 2023.

Este cambio normativo se produce en un contexto en el que la realización de la igualdad entre mujeres y hombres es una de las líneas de acción del Gobierno y dada la amplia representación de las mujeres como trabajadoras del hogar, la mejora de sus condiciones es de esperar que suponga un avance en dicha dirección.

Si bien, el empleo en el hogar no solo se caracteriza por la alta representación de la mujer, sino que, además, también un elevado número de ellas tienen la condición de migrante.

Esta realidad no escapa al legislador, que además aspira a eliminar la discriminación en todos los ámbitos, como evidencia con la reciente aprobación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

El enfoque con perspectiva de género que ha operado en las modificaciones del régimen de las empleadas del hogar implica un avance por la igualdad

¹ Esta medida está contemplada en el RD-Ley 6/2019, de 1º de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

² RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

³ STJUE 24 febrero 2022, asunto C-389/20, *CJ c. Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*.

⁴ Adoptado en 2011 por la OIT y en vigor desde 2013.

en base al género. Se plantea la pregunta de si este enfoque es o no interseccional y que consecuencias puede tener esto para aquellas trabajadoras que además de ser mujeres, son inmigrantes y cuya presencia en este sector es también elevada.

En el presente artículo se analiza cómo las nuevas medidas adoptadas para profundizar en la igualdad entre mujeres y hombres, si bien se prevé que tengan un impacto positivo en las condiciones laborales y de protección social de este grupo de trabajadoras, al no tener en cuenta la condición de inmigrantes de un elevado número de las mismas, puede causar diferencias en su aplicación a los distintos grupos de personas.

2. La protección social de las trabajadoras del hogar

En un Estado de bienestar, las medidas de protección social constituyen un pilar fundamental que debería garantizar unas condiciones de vida dignas. El sistema de Seguridad Social español tiene su base asentada sobre la condición de trabajador de los beneficiarios, si bien las modalidades de prestaciones no contributivas han ido consolidándose con el tiempo.

Dos cuestiones han marcado la evolución del sistema de protección de las personas trabajadoras del hogar: por un lado, el requisito de cotizar para ser beneficiario del grueso de medidas de protección social y, por otro, la no consideración de este tipo de funciones como relación laboral hasta finales del siglo XX⁵.

A continuación, se expone brevemente la evolución del sistema de protección de las trabajadoras del hogar y la situación actual, tras la aprobación del RD-Ley 16/2022.

2.1. Evolución del régimen de protección social de las trabajadoras del hogar

Los antecedentes del actual Sistema Especial de las personas empleadas del hogar tienen su origen en mutuas, de las cuales evoluciona hacia un régimen propio y posteriormente al actual Sistema Especial⁶.

⁵ Como señala J. MUÑOZ MOLINA, *Del régimen especial de empleados de hogar al sistema especial de empleados de hogar. Protección social*, en *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, 2019, n. 2, el trabajo doméstico fue considerado trabajo, en términos de relación laboral, entre 1931 y 1944, cuando fue excluido por la Ley de contrato de Trabajo. Volvió a considerarse relación de carácter laboral en la Ley de Relaciones Laborales de 1976.

⁶ J. ROMERAL HERNÁNDEZ, *Nuevo rumbo en las relaciones laborales de las personas trabajadoras al*

En el año 1944 se prevé la necesidad de incluir los “servicios domésticos”⁷ en el ámbito de la protección social, tal y como se dispuso en la Ley de Contratos, de 19 de julio de 1944. Sin embargo, esta Ley no supuso la instauración de medidas protectoras para este sector, por falta de desarrollo normativo⁸.

En este contexto de desprotección, surge en 1957 el Montepío de Previsión Social “Divina Pastora”, el cual ofrecía la posibilidad de afiliación y cobertura a las personas trabajadoras del servicio doméstico⁹. Esta institución, que nace de mano de la Iglesia católica, y que encontró cobertura en la legislación como mutua privada¹⁰, era de carácter voluntario. En 1959, se instaura el Montepío Nacional del Servicio Doméstico¹¹, que, a pesar de sus limitaciones derivadas de la concepción del trabajo doméstico, estableció la obligatoriedad de la afiliación.

Posteriormente, la Ley de Bases de 1963¹² en su enumeración de los regímenes especiales, recoge a los “servidores domésticos”. Su desarrollo normativo llegó por Decreto en 1969¹³, que con modificaciones, se mantuvo vigente hasta la Ley 27/2011, de 1º de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social¹⁴, cuando se integró el régimen en el Sistema General. Quedando el Sistema Especial de empleados del hogar regulado en la Sección 1ª, Capítulo XVII, Título II, de la Ley General de la Seguridad Social¹⁵.

Con esta integración en el Sistema General se avanzó hacia una progresiva equiparación con el resto de regímenes de dicho sistema. Con la aprobación

servicio del hogar familiar, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2022, n. 2.

⁷ El concepto “servicios domésticos” era el empleado en la fecha para referirse a los trabajos prestados en el ámbito del hogar.

⁸ Cfr. A. VICENTE PALACIO (dir.), *Regímenes Especiales de la Seguridad Social. Problemática de su integración en el Régimen General o en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009; I. OTXOA CRESPO, *La Seguridad Social del empleo doméstico: evolución y perspectivas*, Tesis Doctoral, Universidad del País Vasco, 2012.

⁹ Vid. la entrevista a Félix Arias Blanco, director de Cáritas Diocesana, [El Montepío del Servicio Doméstico. Un tema de actualidad](#), en *ABC*, 26 diciembre 1959.

¹⁰ I. OTXOA CRESPO, *op. cit.*, pp. 81-83.

¹¹ Decreto 385/1959, de 17 de marzo, por el que se crea el Montepío Nacional del Servicio Doméstico.

¹² Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social.

¹³ Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico.

¹⁴ Vid. J. ROMERAL HERNÁNDEZ, *op. cit.*, pp. 35-36. El desarrollo de dicha Ley se encuentra en el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

¹⁵ RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

el pasado septiembre del RD-Ley 16/2022, se produce un salto cualitativo al introducir modificaciones sustanciales en lo relativo a la relación laboral y a la su protección social.

2.2. Las novedades del RD-Ley 16/2022

La nueva norma trae cambios en distintos ámbitos¹⁶; a continuación se exponen los mismos de forma sucinta.

Se establece para las personas trabajadoras del hogar la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, con especial mención a la prevención de la violencia contra las mujeres y se prevé el desarrollo reglamentario para su articulación. Cabe señalar que el ámbito de la prevención de los riesgos laborales había sido dejado fuera debido a las particularidades de la relación¹⁷.

La protección ofrecida por el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) en lo relativo al abono de indemnizaciones por causas de despido o extinción de contrato, en los casos en los que proceda, se extiende ahora también a este sector.

Se incorpora la cobertura por desempleo. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea se pronunció en su Sentencia de 24 de febrero de 2022¹⁸ sobre la discriminación indirecta por razón de sexo que implicaba que el Sistema Especial para empleados del hogar – compuesto en un altísimo porcentaje por mujeres – no tuviese derecho a acceder a la prestación por desempleo.

La forma del contrato deberá ajustarse a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y se amplía la información que debe contener el mismo, de cara a incrementar la transparencia de la relación laboral. También se modifica la extinción contractual, y junto a las causas contempladas en el art. 49.1 ET, se establecen unas causas tasadas derivadas del especial

¹⁶ La citada norma introduce modificaciones en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, en el RDL 2/2015, de 23 de octubre, por la que se aprueba texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el RDL 8/2015; el RD 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, en el RD 1620/2011 y en el RD 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

¹⁷ Como características especiales de la relación laboral el preámbulo de la Ley señala: la persona empleadora no tiene entidad empresarial; la prestación de servicios se produce en el ámbito privado; alta variabilidad de las jornadas; pluriempleo, entendido como prestación de servicios para varias personas empleadoras.

¹⁸ Asunto *CJ*, cit.

carácter de la relación¹⁹. La forma de la comunicación de la extinción y los plazos para que esta sea efectiva también sufren modificaciones para evitar el completo desamparo de la trabajadora.

En relación a la inscripción, afiliación, altas, bajas y variación en la seguridad social, se requiere más detalle en lo relativo a la inscripción de los códigos de cuenta de la entidad financiera y datos del contrato. Pasarán a ser las personas empleadoras las encargadas de la inscripción de los trabajadores, aunque presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales.

Se contemplan también beneficios a la contratación, la creación de una comisión para la integración de la perspectiva de género en el listado de enfermedades profesionales, y el desarrollo de políticas de formación y acreditación.

2.2.1. La importancia del enfoque de género en la norma

El empleo del hogar ha sido tradicionalmente desempeñado por mujeres. Las tareas de cuidados y el trabajo reproductivo han sido invisibilizados como trabajo ya que se encontraban relegado al ámbito privado del hogar y además, han sido objeto de una desvalorización continua tanto económica como social.

En el contexto actual, se ha dado cierto proceso reflexivo – empujado por el feminismo – en ciertos sectores de la sociedad, y la pugna feminista por poner los *cuidados en el centro* va tomando forma en el marco normativo a través de cambios legislativos como el que aquí se comenta. Es por ello que la puesta en valor del empleo del hogar no puede entenderse sino desde una perspectiva de género que plantee la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres no solo en términos jurídico, sino también sociales, pues es a través de un cambio en la concepción que la sociedad tiene de este tipo de funciones lo que guía un marco normativo como el que se está esbozando hoy día para el sector.

En este sentido, resulta de interés comparar el preámbulo del RD 1620/2011 y el RD-Ley 16/2022. Al analizar ambos textos se puede apreciar cómo el enfoque de género se tiene en cuenta para profundizar en

¹⁹ Estos supuestos particulares pasan a integrarse en el art. 11 del RD 1620/2011 y cuando exista justificación podrá extinguirse el contrato por las siguientes razones: disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida; modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescindiera de la persona trabajadora; el comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

términos de igualdad. En el preámbulo del primer texto la referencia a la cuestión de género solo se plantea en una ocasión y su puesta en relación con las medidas que se toman es ambigua:

La modificación del régimen jurídica de la relación laboral especial del servicio doméstico se aborda desde una perspectiva que pretende conjugar el mantenimiento de las diferencias, allí donde estas encuentran una justificación objetiva y razonable, con la reducción o eliminación de aquellas, cuando se comprenda que su razón de ser ya no encuentra por más tiempo motivo, de manera que se logre una progresiva equiparación del bagaje jurídico de esta relación laboral especial con la común. En este contexto cobra especial relevancia el hecho de la fuerte feminización del empleo doméstico. Los datos disponibles muestran una distribución que incluye mayoritariamente a mujeres en porcentajes próximos al 94%, y el 6% restante, a hombres.

Si bien se menciona el hecho de la distribución por género en relación a la participación en el sector, no se profundiza en cómo las modificaciones tienen impacto en temas de igualdad entre mujeres y hombres. Por su parte, la nueva norma sí hace más referencias al género y a las discriminaciones que puede suponer a este respecto las diferencias con respecto a otros regímenes.

Ya en el preámbulo de 2022 se hace referencia a la desvalorización sufrida por el sector y se hace alusión a la cuestión de género:

Existe, además, un elemento histórico de desvalorización del trabajo doméstico, que se ha mantenido en las conciencias y también en las normas, y que es necesario corregir porque infravalora un trabajo desempeñado históricamente y mayoritariamente por mujeres, contribuyendo a la perpetuación de estereotipos y al agravamiento de la brecha de género.

En la II parte del preámbulo se recoge el pronunciamiento de la Sentencia de 24 de febrero de 2022 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el que se interpreta que una norma nacional que establece un trato diferenciado sin justificación puede ser constitutiva de discriminación por razón de sexo. En este caso concreto aunque el régimen dispuesto sea «neutro», el hecho de que «afecte mayoritariamente a mujeres, se opone a la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 18 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, por ser constitutivo de discriminación indirecta por razón de sexo».

En este texto también se aportan los datos sobre la participación de trabajadores a este sector desagregada por sexo, si bien vinculada a los

efectos discriminatorios que ello conlleva:

En este contexto y considerando la manifiesta, incontrovertida y absoluta feminización del Sistema Especial de empleo en el hogar familiar, acreditada por la propia TGSS con datos de mayo de 2021 (el 95,53% lo conforman mujeres, y el 4,72% de las trabajadoras del RGSS se encuentran en dicho Sistema Especial, frente al 0,21% de los hombres), el Tribunal reconoce que la exclusión de la protección por desempeño entraña – de principio – una discriminación indirecta por razón de sexo [...], cuestionando que pueda contar con una justificación objetiva y ajena a dicha discriminación, en términos de objetivos legítimos y coherentes de política social, y de idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

En la parte III del preámbulo se hace referencia a la incorporación al ordenamiento jurídico español del Convenio C189 y la Recomendación R201 de la OIT, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos²⁰. Uno de los principios en los que se fundamentan estos instrumentos es en que,

puesto que la mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres, el fin de las exclusiones de la protección social y laboral son un paso efectivo e imprescindible hacia la realización de la igualdad de género en el mundo del trabajo y en el ejercicio efectivo de la igualdad de derechos y de protección de la mujer ante la ley.

Dicho principio, además, se adecua a lo dispuesto en la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con esta exposición se evidencia el claro cambio de paradigma y la relevancia de la inclusión del enfoque de género como vía para la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres. El objetivo de estos cambios es reducir la brecha entre ambos sexos e incrementar la justicia en este ámbito. Queda por ver las consecuencias de la aplicación de estas medidas y cómo se traducen en mejoras reales para las trabajadoras de este sector.

Al tiempo que se alaba el empleo del enfoque de género a la hora de legislar para reducir las desigualdades existentes en la sociedad, se echa en falta una perspectiva que ponga el foco también en otro grupo de la población que tiene una alta participación en este sector – hecho que no escapa al legislador – y que es el de las mujeres migrantes. En el siguiente apartado se desarrolla esta cuestión.

²⁰ Ambos adoptados el 16 de junio de 2011.

3. Las mujeres inmigrantes como empleadas del hogar

Atendiendo a los datos publicados por el Ministerio de Inclusión y Seguridad Social, para enero de 2023, la afiliación media de trabajadores al Sistema Especial de empleados del hogar era 375.356,86²¹. A dicha cifra, si le aplicamos los porcentajes que se suelen dar en el sector para la distribución entre mujeres y hombres – 95% de mujeres y 5% de hombres²² –, resulta que 356.589,017 mujeres están afiliadas a este régimen, frente a los 18.767,843 hombres. Esta distribución que refleja la feminización del sector ha sido determinante para apreciar la discriminación indirecta.

Si se observan los datos de afiliación media en enero de 2023 para el Sistema Especial de empleados del hogar para personas extranjeras, resulta que 168.763,71 trabajan en él, lo que supone un 44,96% respecto del total. De esta cifra un 94% son mujeres y un 6% hombres, por tanto la feminización del sector se sigue reproduciendo para los afiliados no nacionales²³.

De estos datos se obtiene que un 42,28% del total de personas afiliadas al Sistema Especial de empleados del hogar son mujeres migrantes, una cifra nada despreciable. Si, además, se le añade el trabajo que se lleva a cabo en la esfera de la economía sumergida, la cifra se incrementaría en unas 200.000 mujeres más, aproximadamente²⁴.

En el preámbulo de la nueva Ley se hace reconocer el alto porcentaje de mujeres migrantes que contribuyen a este sector:

No puede olvidarse tampoco que un alto porcentaje de las personas que desarrollan en España actividades en servicio del hogar no son españolas, con lo que el trato diferenciado en sus condiciones de trabajo y de Seguridad Social puede tener consecuencias sociales que, incluso, podrían ser constitutivos de discriminación por razón de origen racial o étnico, que se

²¹ Disponible en [Datos totales de afiliados Medios en alta por Regímenes](#).

²² Estos porcentajes son aproximados y se obtienen de redondear los que normalmente se obtienen de la distribución por sexo; son ejemplo de ello la [Investigación Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas](#), realizada Aguirre Sánchez-Beato y Ranea Triviño, en la que se expone que para el Sistema Especial de Empleados/as de Hogar del Régimen General, en 2019, el 94% eran mujeres y el 6% hombre. Por otro lado, en el propio preámbulo del RD-Ley 16/2022 indica que los datos de mayo de 2021 informan sobre un 95,53% de mujeres afiliadas al Sistema Especial de empleo en el hogar.

²³ Datos del Ministerio de Inclusión y Seguridad Social, disponibles en [Afiliaciones medias del mes en alta laboral de extranjeros por regímenes, género y provincias](#). Del total de afiliaciones medias de extranjeros cabe señalar que 33.998,62 son ciudadanos de la UE, mientras que 134.765,10 son de fuera de la UE, lo cual implica que de los trabajadores afiliados a este régimen y que no son nacionales, un 79,85% son de fuera de la UE.

²⁴ Dato estimado por E. AGUIRRE SÁNCHEZ-BEATO, B. RANEA TRIVIÑO, *op. cit.*, p. 50, en base a los datos disponibles del INE.

prohíbe de manera explícita en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, tanto en el empleo como en las condiciones de empleo.

Sin embargo, a lo largo del texto no se encuentran medidas específicas para este sector de población. La ratificación de los instrumentos internacionales arriba enunciados es un buen inicio, pero se ha perdido la oportunidad en esta ocasión de aplicar un enfoque, que además de la perspectiva de género, se apoye en otras perspectivas, es por ello que se considera que un enfoque interseccional puede resultar más beneficioso a la hora de elaborar normas que busquen profundizar en la consecución de la igualdad en todos los ámbitos.

Las trabajadoras inmigrantes tienen un elevado riesgo de ser víctimas de trata y es por ello que su condición de vulnerabilidad es mayor²⁵ que el de las mujeres nacionales. Es por ello que este hecho debe ser tenido en cuenta a la hora de legislar en este ámbito. En el siguiente subapartado se exponen el Convenio C189 y la Recomendación R201 de la OIT, donde puede apreciarse una aproximación a la realidad de las personas trabajadoras teniendo en cuenta su condición en muchos de los casos de inmigrantes.

3.1. El Convenio 189 y el enfoque hacia las trabajadoras inmigrantes

Los avances de la reciente norma, que incluye el enfoque de género, vendrán también a mejorar la situación de las trabajadoras inmigrantes. Dicha mejora de las condiciones será aún mayor una vez se incorpore al ordenamiento jurídico español el Convenio OIT C189, ya que este instrumento sí tiene en cuenta el hecho del elevado porcentaje de mujeres inmigrantes que contribuyen al sector.

El mencionado convenio reconoce el papel del empleo doméstico para la economía mundial y su importancia como trabajo, tanto por el incremento de la capacidad de los cuidados de las sociedades²⁶, como por favorecer la

²⁵ Vid. R.C. OLIVEIRA DO PRADO, *El Convenio 189 de la OIT sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos: antecedentes y efectos respecto de las trabajadoras domésticas migrantes*, en *Anuario de Derechos Humanos*, 2012, n. 8. También al respecto se pronuncia la OIT que señala que los trabajadores migrantes se encuentran con situaciones de vulnerabilidad añadida al enfrentarse a violaciones de sus derechos humanos y laborales, disponible en OIT, *Trabajadores domésticos migrantes*, en www.ilo.org, 20 marzo 2023.

²⁶ A este respecto, y en relación con las migraciones de trabajadores y trabajadoras, es necesario resaltar el contexto de crisis de cuidados que acontece en ciertas sociedades occidentales – como es el caso de España –, por la cual se incrementa la demanda de mano de obra para este sector, que viene a ser satisfecha en buena parte por trabajadoras migrantes, dando origen a las cadenas globales de cuidados, a travessadas por jerarquías y

inserción en el mercado laboral. Pone sobre la mesa

que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos.

En su articulado recoge el compromiso de adopción de distintas medidas encaminadas a lograr que el trabajo doméstico sea un trabajo decente y sus condiciones se equiparen a las del resto de trabajadores de otros sectores. Concretamente, el art. 6 recoge la necesidad de adoptar medidas en este sentido, también en aquellos casos en que la persona trabajadora reside en el hogar familiar.

Aquellas medidas que hacen alusión a la condición de migrante de la persona trabajadora se encuentran en los arts. 8, 9 y 15. En el primero se establece que para aquellos trabajadores domésticos migrantes contratados en su país de origen para prestar servicios en otro país, deberá entregárseles un documento que pueda ser ejecutado en el país de destino, con antelación al cruce de fronteras; en él deberá constar toda la información relativa a las condiciones de trabajo. En el mismo artículo también se estipula la necesidad de especificar los mecanismos de repatriación de estos trabajadores una vez finalizados sus contratos.

El art. 9, referido a la residencia en el hogar en que se prestan los servicios, resalta el derecho del trabajador a conservar sus documentos de viaje e identidad. Cabe señalar que en algunas situaciones se da el caso de la sustracción de estos documentos a las trabajadoras migrantes como mecanismo de extorsión²⁷.

El art. 15 recoge medidas para combatir las prácticas abusivas de las agencias de colocación privadas, e incluye a los trabajadores migrantes dentro del colectivo que puede sufrir dichos abusos. En particular, hace referencia a la necesidad de concertar acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales para mejorar las condiciones y evitar las prácticas fraudulentas de las que pueda ser objeto este grupo de trabajadores.

Para profundizar en este instrumento resulta necesario apreciarlo en

relaciones de poder que se articulan entre mujeres por motivos de lugar de origen. *Vid.* A. PÉREZ OROZCO, S. LÓPEZ GIL, *Desigualdades a flor de piel: Cadenas globales de cuidados. Concreciones en el empleo de hogar y políticas públicas*, ONU Mujeres, 2016.

²⁷ En la investigación de E. AGUIRRE SÁNCHEZ-BEATO, B. RANEA TRIVIÑO, *op. cit.*, p. 86, se encuentra un ejemplo de testimonio que relata este hecho.

conjunto con las medidas recogidas en la Recomendación R201, que complementan las disposiciones del Convenio expuesto. En relación con el grupo de trabajadoras que se está analizando, resaltan las disposiciones siguientes.

El § 20, relativo a las cotizaciones a la seguridad social, complementa lo estipulado en el art. 15 del Convenio, disponiendo que

Los Miembros deberían considerar la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales para asegurar que los trabajadores domésticos migrantes amparados por dichos acuerdos gocen de la igualdad de trato con respecto a la seguridad social, así como del acceso a los derechos de seguridad social y al mantenimiento o la transferibilidad de tales derechos.

El § 21 establece medidas específicas para la protección efectiva de los trabajadores domésticos, en particular, los migrantes, se recogen las siguientes medidas en su apartado primero:

- a) establecer una línea telefónica nacional de asistencia, con servicios de interpretación para los trabajadores domésticos que necesiten ayuda;
- b) en consonancia con el artículo 17 del Convenio, prever un sistema de visitas, antes de la colocación, a los hogares que emplearán a los trabajadores domésticos migrantes;
- c) crear una red de alojamiento de urgencia;
- d) sensibilizar a los empleadores en cuanto a sus obligaciones [...], sobre las obligaciones legales en materia de empleo e inmigración [...];
- e) asegurar que los trabajadores domésticos puedan recurrir a los mecanismos de queja y tengan la capacidad de presentar recursos legales en lo civil y en lo penal, tanto durante el empleo como después de terminada la relación de trabajo e independientemente de que ya hayan dejado el país de empleo; y
- f) establecer un servicio público de asistencia que informe a los trabajadores domésticos, en idiomas que estos comprendan, sobre sus derechos, [...] legislación sobre inmigración, y sobre la protección jurídica contra delitos como los actos de violencia, la trata de personas y la prevención de libertad.

En el apartado segundo se refiere a la necesidad de dar apoyo en los países de origen, informando acerca de los derechos que les asisten y otros servicios de consulta especializados.

El § 22 hace referencia a la fijación de las condiciones de repatriación, relación con el art. 8 del Convenio. El § 23 se refiere a la promoción de buenas prácticas para las agencias de empleo privadas, en relación con el art. 15 del Convenio.

El § 26 alienta a la cooperación entre Miembros firmantes del Convenio

para asegurar su cumplimiento, y en concreto para la aplicación efectiva a los trabajadores domésticos migrantes, resaltando los ámbitos de «la prevención del trabajo forzoso y de la trata de personas, el acceso a la seguridad social, el seguimiento de las actividades de las agencias de empleo privadas que contratan a personas para desempeñarse como trabajadores domésticos en otro país, la difusión de buenas prácticas y la recopilación de estadísticas relativas al trabajo doméstico».

El hecho de que en estos instrumentos internacionales se tenga como una cuestión determinante la nacionalidad de los trabajadores y su condición de migrante, conlleva que existan medidas específicas para paliar las desigualdades existentes por este respecto.

3.2. Los retos para la seguridad social de las trabajadoras del hogar inmigrantes en España

En relación con el presente artículo destacan aquellas medidas encaminadas a garantizar el acceso a la seguridad social en condiciones de igualdad con el resto de personas trabajadoras, independientemente de su género o nacionalidad.

Las medidas incluidas en la nueva Ley recogen algunas de las estipulaciones del Convenio C189. En relación a lo referido a la seguridad social, el art. 14 del Convenio promueve que «los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad» podría verse realizado a través del avance impulsado en la nueva legislación a través de la mayor equiparación con el resto de los trabajadores del régimen general de la seguridad social.

Sin embargo, en lo relativo a las condiciones de las empleadas domésticas inmigrantes cabe señalar dos particularidades que dificultan – o imposibilitan – encontrarse en una situación de igualdad con el resto de trabajadores y trabajadoras del hogar. Por un lado el reconocimiento de los períodos de cotización en sus países de origen y por otro la situación administrativa en la que se encuentren en relación con el régimen de extranjería.

En el caso de España, los no nacionales se dividen en dos grupos: las personas nacionales o residentes del resto de estados miembro de la Unión Europea, el Espacio Económico Europeo y Suiza; y por otro lado, el resto de personas nacionales de terceros países.

El primer grupo está en una situación más favorable que el segundo, ya que además de la libre circulación de personas y las facilidades para su

regularización administrativa, existen acuerdos de coordinación de los sistemas de seguridad social que implican el recíproco reconocimiento de los períodos cotizados²⁸. Si bien existen situaciones complejas derivadas de la falta de información, desconocimiento del idioma o complejidad de los procedimientos burocráticos que alcanzan a las personas de ambos grupos, se crea una distinción entre estos en base a su país de origen por razón de las dos razones indicadas²⁹.

3.2.1. El reconocimiento de períodos de cotización

A este respecto, aquellas personas, tanto nacionales como residentes de estados del primer grupo, que hayan cotizado en los mismos pueden beneficiarse de la totalización de períodos, es decir, se acumularán los períodos de cotización en los distintos estados y se tendrán en cuenta para las prestaciones contributivas y no contributivas que se estipulan en los Reglamentos UE.

Por su parte, las trabajadoras incluidas en el segundo grupo dependen de que entre sus países de origen o aquellos donde hayan prestado sus servicios anteriormente tengan suscrito algún tipo de convenio con España para el reconocimiento de las prestaciones.

Existen convenios bilaterales con Andorra, Argentina, Australia, Brasil, Cabo Verde, Canadá, Chile, China, Colombia, Corea, Ecuador, Estados Unidos, Filipinas, Japón, Marruecos, México, Paraguay, Perú, República Dominicana, Rusia, Senegal, Túnez, Ucrania, Uruguay y Venezuela³⁰. Estos recogen circunstancias de reconocimiento diferentes en función del tipo de prestación y lo mismo aplica a la suma de los períodos de cotización.

También está el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social³¹, que reconoce la suma de períodos de seguro, cotización o empleo para las prestaciones contributivas de invalidez, vejez y supervivencia cuando sea necesaria para alcanzar el período necesario para ser beneficiario de la prestación.

Esta disparidad de regímenes y el no reconocimiento de la suma de todos los períodos de cotización en todos los estados en los que se ha trabajado

²⁸ Son de aplicación los Reglamentos (CE) n. 883/2004 y (CE) n. 987/2009.

²⁹ No son las únicas dos razones por las que se puede crear esta distinción, se han elegido estas dos circunstancias a modo de ejemplo para establecer la importancia de aplicar un enfoque interseccional.

³⁰ Pueden consultarse en la página web [Bilateral Agreements](#) de la Seguridad Social.

³¹ En este momento en vigor en España, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, El Salvador, Ecuador, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay y República Dominicana.

implica desigualdades en el acceso a la seguridad social, como por ejemplo a la hora de acceder a pensiones de jubilación, creando escenarios de desigualdad a lo largo de toda la vida de las personas trabajadoras migrantes. En relación con las trabajadoras domésticas, los instrumentos internacionales mencionados establecen la necesidad de alcanzar convenios entre los estados para paliar esta situación.

3.2.2. La situación administrativa de las trabajadoras en relación al régimen de extranjería

Tal y como se ha señalado anteriormente, el porcentaje de trabajadoras del hogar que prestan sus servicios en situación de irregularidad laboral es elevado. Dentro de este grupo de trabajadoras nos podemos encontrar con trabajadoras españolas, inmigrantes en situación administrativa regular o inmigrantes en situación administrativa irregular.

Las particularidades de este sector son las que contribuyen a este elevado porcentaje de empleo sumergido, y dada su condición de tareas de cuidados y la concepción social de las mismas como feminizadas, suponen una vía para la obtención de trabajo de las mujeres inmigrantes – con o sin experiencia en otros sectores – que no se encuentran en situación administrativa regular.

El régimen de extranjería³² dificulta el acceso a una autorización de trabajo y residencia, las personas que se encuentran en situación administrativa irregular deben optar por las autorizaciones de residencia temporal por circunstancias excepcionales, suele ser habitual la opción por el arraigo social, para el que se requieren tres años de permanencia continuada en España. En este escenario el trabajo como empleada del hogar supone una vía para mantenerse durante el tiempo necesario para cumplir los requisitos para optar por el arraigo. En dichos casos suele haber una merma de las condiciones laborales de las trabajadoras³³.

El hecho de trabajar durante tres años de forma irregular, además de la situación de vulnerabilidad en la que deja a estas personas, tiene efectos muy nocivos en relación a la protección social, no pudiendo contar con períodos de incapacidad temporal retribuidos, permisos de maternidad y sin poder computar el tiempo trabajado de forma irregular para las prestaciones a las que podrán optar una vez logren estabilizar su situación.

³² LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; RD 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la LO 4/2000, tras su reforma por LO 2/2009, de 11 de diciembre.

³³ E. AGUIRRE SÁNCHEZ-BEATO, B. RANEA TRIVIÑO, *op. cit.*, pp. 120-126.

La introducción de modificaciones en el régimen de extranjería que faciliten el acceso a autorizaciones de residencia y trabajo, favorecerían el afloramiento de parte del trabajo sumergido en este sector, así como contribuiría a la mejora de las condiciones laborales de este grupo de trabajadoras.

4. Conclusiones

La nueva configuración del régimen de la seguridad social de las trabajadoras del hogar equipara sus condiciones con las del resto de trabajadores del Régimen General. Dado el escenario de discriminación indirecta – señalado entre otros por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea –, la corrección del mismo se prevé que contribuya al incremento de la igualdad entre mujeres y hombres.

La redacción de la nueva Ley integra el enfoque de género, legislando, teniendo presente la discriminación de partida y el hecho de que casi la mayoría de personas en este sector son mujeres. Tener en cuenta estos hechos implica redactar normas con atención a las circunstancias y por tanto pudiendo paliar las situaciones de desigualdad potenciales o existentes.

En este sector en particular, el número de trabajadoras inmigrantes también es muy elevado, más aún si se tienen en cuenta a las trabajadoras que se encuentran trabajando sin contrato de trabajo. Sin embargo, este hecho parece no ser tenido en cuenta por el legislador. Si bien se ha ratificado el Convenio OIT C189 – el cual sí tiene presente la condición de migrantes de este sector –, se echan en falta medidas específicas en la Ley, esto podría haberse solventado empleando un enfoque interseccional a la hora de redactar la norma, en el que se tuviesen en cuenta el resto de circunstancias que concurren en este grupo de trabajadoras y que pueden ser originarias de discriminación.

La falta de este enfoque puede ocasionar la desigualdad entre trabajadoras de un mismo sector por razón de su origen. Esto da lugar a la creación de subcategorías dentro de las trabajadoras empleadas del hogar, que en el caso de la seguridad social implicará vulnerabilidades y desigualdades que se manifiesten a lo largo de toda su vida de no aplicarse mecanismos correctores.

El reconocimiento del papel de las trabajadoras inmigrantes del hogar en las sociedades actuales y la garantía a las mismas de los derechos que les deberían ser inherentes como trabajadoras es una de las deudas de justicia de los sistemas de seguridad social actuales y que debería solucionarse para

lograr reducir el impacto de la aparición de las cadenas globales de cuidados.

5. Bibliografía

ABC (1959), *El Montepío del Servicio Doméstico. Un tema de actualidad*, en ABC, 26 diciembre

AGUIRRE SÁNCHEZ-BEATO E., RANEA TRIVIÑO B. (2020), *Investigación Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas*, Federación de Mujeres Progresistas

MUÑOZ MOLINA J. (2019), *Del régimen especial de empleados de hogar al sistema especial de empleados de hogar. Protección social*, en *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, n. 2, pp. 420-440

OIT (2023), *Trabajadores domésticos migrantes*, en www.ilo.org, 20 marzo

OLIVEIRA DO PRADO R.C. (2012), *El Convenio 189 de la OIT sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos: antecedentes y efectos respecto de las trabajadoras domésticas migrantes*, en *Anuario de Derechos Humanos*, n. 8, pp. 125-134

OTXOA CRESPO I. (2012), *La Seguridad Social del empleo doméstico: evolución y perspectivas*, Tesis Doctoral, Universidad del País Vasco

PÉREZ OROZCO A., LÓPEZ GIL S. (2016), *Desigualdades a flor de piel: Cadenas globales de cuidados. Concreciones en el empleo de hogar y políticas públicas*, ONU Mujeres

ROMERAL HERNÁNDEZ J. (2022), *Nuevo rumbo en las relaciones laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, n. 2, pp. 31-57

VICENTE PALACIO A. (dir.) (2009), *Regímenes Especiales de la Seguridad Social. Problemática de su integración en el Régimen General o en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos*, Ministerio de Trabajo e Inmigración

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”, construyendo 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 de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it.

