

<https://doi.org/10.25115/riem.v12i2.9083>

ISSN: 2173-1950

La trabajadora extranjera y el empleo en el hogar

García Valverde, M. D.¹

Resumen:

El fin de este trabajo es el análisis de la situación laboral de la mujer extranjera en España. Pone de manifiesto las deficiencias y los avances en la normativa legal. También aborda la situación de las trabajadoras del hogar y cómo está incidiendo la actual normativa en las relaciones laborales en el sector doméstico, sus beneficios, insuficiencias y, lo que es más importante aún, su impacto en la vida laboral de las mujeres extranjeras. Tradicionalmente, han sido los hombres quienes han llevado a cabo la mayoría de los movimientos migratorios. Sin embargo, en las últimas décadas es cuando este fenómeno social se ha visto feminizado. Han sido las mujeres las protagonistas de las nuevas migraciones. Han iniciado su aventura en búsqueda de nuevas oportunidades de manera autónoma. Las trabajadoras extranjeras en España son uno de los colectivos que se encuentra ampliamente discriminado y, asimismo, está afectado por la brecha salarial. Según los datos oficialmente publicados se puede afirmar que la mayoría de las mujeres inmigrantes ven como puerta de acceso al mundo laboral el sector del empleo doméstico, en el que sus condiciones laborales son precarias, con salarios muy por debajo del salario mínimo interprofesional y escasa protección social.

Palabras Clave: Migrante, Mujer, Trabajadora Extranjera, Empleadas de Hogar, Precariedad Laboral.

¹ Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Subdirectora del Instituto de Migraciones. Universidad de Granada. Correo electrónico de contacto: mgarciav@ugr.es.

The foreign worker and work in family home

Abstract:

The purpose of this work is the analysis of the employment situation of foreign women in Spain. It highlights the deficiencies and advances in legal regulations. It also addresses the situation of domestic workers and how the current regulations are affecting labor relations in the domestic sector, its benefits, shortcomings and, what is even more important its impact on the working life of foreign women. Traditionally, it has been men who have carried out most of the migratory movements. However, in recent decades is when this social phenomenon has been feminized. Women have been the protagonists of the new migrations. They have started their adventure in search of new opportunities autonomously. Foreign female workers in Spain are one of the groups that is widely discriminated against and, likewise, is affected by the wage gap. According to officially published data, it can be affirmed that the majority of immigrant women see the domestic employment sector as the gateway to the world of work, where their working conditions are precarious, with wages well below the minimum interprofessional wage and little social protection.

Keywords: Migrant, Women, Foreign Worker, Domestic Employment, Labour precarity.

“Debemos hacer referencia, aunque sea breve, a las llamadas migraciones de temporada que tienen como acicate los altos salarios pagados en Francia por los trabajos (cierto que muy duros y de jornada muy larga) en la recogida de tres cosechas que requieren un gran volumen de mano de obra diestra: la vendimia, la campaña remolachera y la plantación de arroz. Al llegar cada una de estas faenas agrícolas se ponen en marcha hacia el Norte grandes contingentes de obreros agrícolas de nuestro país, que permanecen en Francia un lapso variable, casi nunca superior a los tres meses”.

Tamames, R.²

1. Introducción. Una mirada a las migraciones

Europa ha jugado un papel esencial en los flujos migratorios mundiales, siendo el continente europeo tanto el principal destino como sitio de partida de numerosos emigrantes que lo abandonaban. El portal de datos mundiales sobre inmigración define los flujos migratorios como “el número de migrantes que entran y salen de un determinado país en un periodo de tiempo dado”³.

Durante el siglo XIX y la primera mitad del siglo XX los movimientos migratorios sufrieron transformaciones. Una de las principales causas fue la industrialización, debido a la cual se incrementó la demanda de trabajadores en otras regiones europeas e incitaba a estos a emigrar desde su país de origen a esos países donde había oferta de trabajo. Otra de las causas de la transformación fueron las emigraciones masivas que se producían, principalmente, a lo largo de la ruta transatlántica, consecuencia de la hambruna existente en Europa causada por la precariedad laboral en el campo. Estas personas emigraban en busca de mejoras económicas. En el siglo XIX el perfil de los emigrantes comenzó a cambiar. En un principio, el perfil que componía fundamentalmente el grueso de las emigraciones eran personas campesinas u obreras que no habían podido optar a unas mejores condiciones de vida en su país de origen. Posteriormente, cambia dicho perfil a personas educadas y cultas, que también buscaban mejorar su condición, pero no por razones económicas ni laborales, sino que se veían obligadas a abandonar su país por razones políticas e ideológicas⁴. Los principales países de origen de las emigraciones eran: España, Portugal, Reino Unido y Países Bajos; mientras que los países de llegada de inmigrantes eran: EE.UU. y América del Sur⁵.

² Tamames, R. (1980). *Introducción a la economía española*. Alianza Editorial. Madrid, p. 52.

³ Consúltese el Portal de datos mundiales sobre migración (2022). <https://www.migrationdataportal.org/es>

⁴ Sassen, S. (2013). *Inmigrantes y ciudadanos. De las migraciones masivas a la Europa fortaleza*. España, Madrid: Siglo XXI, p. 251.

⁵ Timur, S. (2000). *Las migraciones internacionales 2000*. *Revista Internacional de Ciencias Sociales* (UNESCO), n. 165, p. 2.

Desde mediados del siglo XX, los patrones cambiaron y convirtieron a Europa en un continente de inmigración, aumentando notablemente los flujos migratorios en las últimas décadas⁶. El cambio fue, principalmente, consecuencia de la Segunda Guerra Mundial, pues Europa necesitaba una reconstrucción, y por ende mano de obra, lo que hizo que multitud de personas inmigraran a Europa en busca de trabajo; otra de las causas fue la necesidad de atender la nueva fase de desarrollo económico.

La necesidad de Europa de recibir inmigrantes hizo que determinados países como Francia o Alemania reclamaran la libre circulación de personas. Circunstancia que se produce tras la firma del Tratado de Roma en 1957. En enero de 1993 entró en vigor el Acuerdo de Schengen, firmado por cinco países comunitarios, permitiendo la libre circulación de mercancías y personas entre los países de la Unión Europea, eliminando fronteras interiores. En 1997 entra en vigor el Tratado de Ámsterdam, configurando un nuevo espacio europeo en el que 15 Estados miembros de la Unión Europea estaban determinados a progresar en libertad, seguridad y justicia, garantizando la libre circulación de personas conjuntamente con medidas referidas al control de las fronteras exteriores, el asilo y la inmigración⁷. Posteriormente, se aprobó la Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros; se aprobó también la Directiva 2005/0167 sobre el retorno de inmigrantes ilegales; y el 20 de noviembre de 2008 el Parlamento Europeo aprobó una Resolución legislativa (P6_TA(2008)0557) que creaba la tarjeta azul, instrumento que pretendía atraer inmigrantes altamente cualificados profesionalmente. Finalmente, el 20 de noviembre de 2008, entra en vigor el Espacio Económico Europeo (EEE), aportando seguridad y calidad en el proceso migratorio.

España, tradicionalmente, ha sido un país de emigración. En los años 70, los españoles ante la precaria situación económica que se vivía en el país, emigraban en busca de oportunidades, especialmente a Hispanoamérica que tenía un gran atractivo, y Europa Central. Sin embargo, la crisis económica mundial de 1973-1975 reduce la emigración de españoles por Europa y se produce el retorno de los emigrados. En este contexto de grandes transformaciones económicas, demográficas y políticas, se inicia en España en los años 80 un cambio en los flujos de migración, pasando a ser superior el

⁶ Herm, A. (2008). Recent migration trends: citizens of EU-27 Member States become ever more mobile while EU remains attractive to non-EU citizens. Luxemburgo, p. 2.

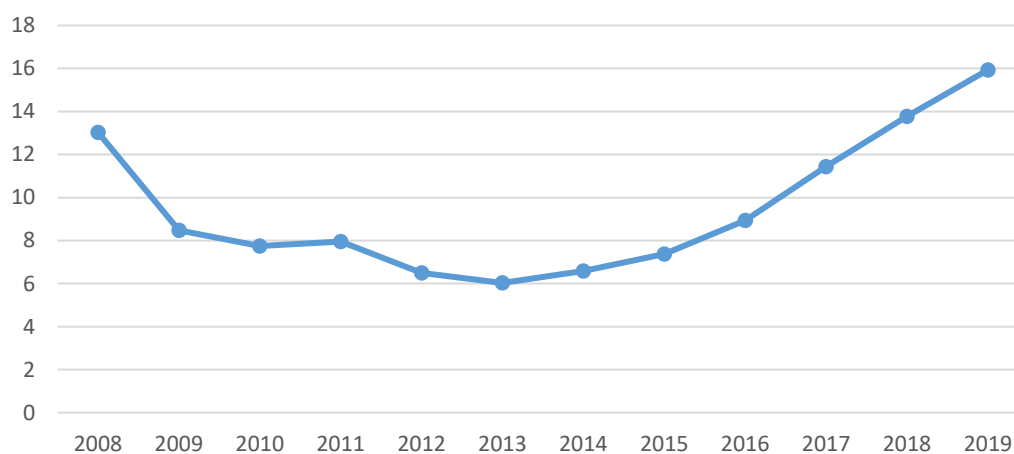
⁷ Un análisis detallado de cada hito en González López, R., Lomas-Campos, M., y Rodríguez-Gázquez, A. (2010). Evolución de la inmigración en Europa y España durante los siglos XX y XXI. *Revista Cuidarte*, vol.1, n.1, pp.73-81.

número de inmigrantes al de emigrados⁸. Es entre los años 1996 y 2008 cuando se producen oleadas de inmigrantes, convirtiéndose España en el segundo país favorito para inmigrar en el mundo, por detrás de Estado Unidos⁹.

La inmigración en nuestro país ha ido a la par con la oferta de trabajo. Es decir, cuanto mayor era la oferta de trabajo, mayor ha sido el número de migrantes que buscaban ocupar esos puestos de trabajo, pues la inmigración española siempre ha tenido un fuerte componente económico¹⁰.

En 2008, la crisis económica que el país empezaba a atravesar tuvo como resultado el descenso de los flujos migratorios, pues los inmigrantes, al igual que los españoles, encontraban pocas ofertas de trabajo, y con esto su situación de exclusión social se agravaba, haciendo que retornaran a sus países o directamente no llegaran inmigrantes a nuestro país¹¹.

Figura 1. Tasa bruta de inmigración procedente del extranjero.



Unidades: Inmigraciones por mil habitantes

Fuente: datos recogidos en el INE. Elaboración propia

⁸ Consúltese Cordero Castillo, P. (1993). Una síntesis y explicación de la inmigración en España. Polígonos: Revista de Geografía, n. 3, pp. 141-148.

⁹ Fernández Huertas, J. (2021). Inmigración y políticas migratorias en España. Estudios sobre la Economía Española, pp. 3-5.

¹⁰ Carrasco Carpio, C. (2014). Política de inmigración 2000-2012. VII informe sobre exclusión y desarrollo social en España, pp. 4-14.

¹¹ Valente Fumo, F. (2017). Los flujos migratorios en la crisis económica en España. Revista ICE, n. 899, pp. 23-35.

Según el estudio elaborado en el Instituto Nacional de Estadística (INE), que mide la Tasa Bruta de inmigración en los últimos años, se observa cómo a partir del segundo trimestre del año 2008 la inmigración empieza a decrecer, coincidiendo con el periodo de recesión económica en el país, pasando de una Tasa Bruta de 13,03 en 2008 a una Tasa Bruta de 6.03 en 2013, percibiendo un repunte en 2011.

A partir del segundo trimestre de 2013 y, coincidiendo otra vez con la situación económica, esta vez mejorada, los flujos de inmigración comenzaron a aumentar hasta el segundo trimestre de 2020¹².

Con la llegada de la pandemia mundial, la Covid-19, en marzo de 2020, el INE estima que las inmigraciones se verán reducidas, pero con un saldo aún positivo sobre la población total.

Según el portal de datos mundiales de la migración, España actualmente tiene alrededor de 6 millones de personas extranjeras, lo que supone el 12.6% de la población española¹³.

La inmigración en España es heterogénea en relación con la instalación de los inmigrantes en las diferentes Comunidades Autónomas. Existen diversas zonas de instalación de los extranjeros: zonas de dinamismo económico donde los empresarios reclaman políticas de inmigración, zonas agrícolas y grandes ciudades. Sin embargo, aunque la inmigración es heterogénea, existen características comunes en todas las Comunidades Autónomas, y es que los extranjeros suelen buscar zonas para instalarse donde es más fácil encontrar trabajo. Estos trabajos normalmente suelen ser muy precarios con salarios bajos¹⁴. Las Comunidades Autónomas donde más inmigrantes se instalan son, en primer lugar, Cataluña y Madrid, seguidas de Comunidad Valenciana, Andalucía, Canarias, Baleares y Murcia¹⁵.

La nacionalidad más representativa de los inmigrantes es la marroquí, por la cercanía geográfica de Marruecos a España y, también, la ecuatoriana. De esta forma, el origen de la gran mayoría de las personas extranjeras que llegan a España proviene de Sudamérica, África y Europa Central.

¹² Véase Gráfica 1. También consúltese Instituto Nacional de Estadística (INE). (2021).

¹³ Portal de datos mundiales sobre migración (2021).

¹⁴ Laparra Navarro, M. y Martínez Lizarrondo, A. (2008). Las políticas de integración social de inmigrantes en España. *El modelo de inmigración y los riesgos de exclusión. Madrid: Fundación FOESSA, pp. 292-324.*

¹⁵ Instituto Nacional de Estadística (INE). (2021).

En cuanto a la población total de extranjeros en España, no existen importantes diferencias por sexo, pues, aunque el flujo de mujeres migrantes a lo largo de los años es mayor al de los hombres, la diferencia es poco apreciable. Sin embargo, hay que traer a colación otro dato: las mujeres no siempre se han tenido en cuenta al elaborar los resultados de los flujos migratorios.

2. Feminización de las migraciones

El perfil tradicional del inmigrante era varón joven y soltero. Pero este perfil ha cambiado en las últimas décadas. Sin duda, ya se puede hablar de lo que se ha llamado feminización de las migraciones. Ahora, está más presente al género femenino en las migraciones. Sin embargo, y aunque cada vez las mujeres están más presentes en los movimientos migratorios, se encuentran en una situación de invisibilidad que las convierte en un colectivo vulnerable¹⁶.

Hasta los últimos años del siglo XX las mujeres apenas se tenían en cuenta o directamente no se contemplaban en los flujos migratorios. Las mujeres solo participaban como meras acompañantes de los hombres, quienes salían de su país como “luchadores” en busca de un trabajo con el que mantener a la familia, y en un futuro si no marchaban con él, ejercer su derecho de reagrupación familiar, mientras que las mujeres se dedicaban exclusivamente a la crianza de los hijos y el cuidado del hogar¹⁷.

Hubo que esperar a la feminización de las migraciones impulsada por el aumento de los flujos migratorios femeninos para acabar con el concepto tradicional de los flujos migratorios. Y es que ya en 1997 Clifford afirmó: “que las mujeres tienen también su propia historia de emigración laboral, peregrinaje, exploración, turismo e incluso traslado militar; historia al mismo tiempo vinculada y distinta a la de los hombres”¹⁸.

Los principales motivos por los que las mujeres se ven incentivadas a emigrar a diferentes países en busca de nuevas oportunidades son: para sostener a la familia; por

¹⁶ Consúltese García Valverde, M. D. (2015). Mujer musulmana en España. Especial consideración derecho a la pensión de viudedad. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.181, p. 70.

¹⁷ Véase Molpeceres Álvarez, L. (2012). Situación laboral de las mujeres inmigrantes en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 30, n. 1, pp. 91-113.

¹⁸ Consúltese Clifford, J. (1997). *Routes: Travel and Translation in the Late Twentieth Century*, Cambridge. Harvard Universit Press.

reagrupación para reunirse con su pareja; por estudios; para promocionarse profesional y socialmente; y por estar perseguidas en sus países o discriminadas¹⁹.

El concepto de dualización laboral fue acuñado por Piore en 1979 para explicar las causas de los fenómenos migratorios. El mercado de trabajo se divide en dos: primero, puestos de trabajos con contratos laborales fijos y gran protección social que ocupan principalmente los nacionales del país. Y segundo, puestos de trabajos precarios y temporales que ocupan, en su mayoría, los extranjeros, en especial las mujeres extranjeras²⁰.

Esta participación se debe a la dualización laboral producida a partir de la generación de sectores de empleo secundarios. Los puestos de trabajo que la población autóctona no cubre, normalmente trabajos precarios, se convierten en nicho para personas procedentes de países con oportunidades laborales inferiores, y dado que en el mercado laboral existen sectores que están muy feminizados, y sumado a la desigualdad entre hombres y mujeres, lo que da lugar a que las mujeres extranjeras son quienes desempeñan los trabajos más inestables, como son aquellos que forman parte del sector del cuidado y servicio doméstico²¹.

No cabe duda de que la mujer extranjera es el motor económico para muchas familias, es un puente entre culturas y cruce de integración familiar. También es fuente de crecimiento demográfico y mantiene determinados sectores productivos y económicos, como el sector de servicios en el hogar. A pesar de ello, la mujer extranjera es objeto de discriminaciones, explotación laboral, abusos sexuales, violencia familiar, principalmente²². Las cifras de pobreza, acceso al mercado laboral, remuneración y el analfabetismo hace visible la desigualdad existente entre ambos géneros²³. Por lo que es evidente que, con la desigualdad de género, más sumado al hecho de ser extranjeras, las mujeres inmigrantes son las que más dificultades tienen para encontrar un trabajo estable y seguro.

¹⁹ Véase Carretero Palacios, A. (2015). Migraciones y género. La feminización de la migración transnacional. *Forinter2: Formación en Interculturalidad y Migraciones. Consejería de Exterior. Junta de Andalucía*. Pp. 15-16.

²⁰ Zapardiel Fernández, A., de Lucas, F. y de la Cueva, M. (2006). Dualización laboral y educativa: inmigración, mercado laboral y educación en España. *Acciones e Investigaciones Sociales, (1 Ext)*, p. 107.

²¹ Molpeceres Álvarez, L. (2012). Situación laboral... op. cit. pp. 91-113.

²² Un estudio de estas circunstancias en García Valverde, M. D. (2007). *Mujer extranjera y violencia de género*, op. cit., p. 10.

²³ Carretero, A. (2015). *Migraciones...*, op. cit., p. 6.

3. El trabajo en el hogar familiar

3.1. Análisis general

En los años 50 del siglo XX el servicio doméstico en España constituía un símbolo de status. Los más pudientes se podían permitir el lujo de tener una persona en casa que era considerada como “criada”. Hoy se habla de “trabajadora doméstica” o “empleada de hogar”. Este cambio nominativo, aparentemente intrascendente, ha permitido que se pase de un “estado de servicio” a la aceptación del servicio doméstico como una “profesión”, perdiendo así el estigma y el carácter de servilismo que le acompañaba. Es así que el servicio doméstico adquiere el rango de empleo y, por tanto, se acoge a principios laborales²⁴.

Se entiende por empleo doméstico la actividad en la que una trabajadora entra a suplir las necesidades dentro de los hogares de otras personas, esto es, los empleadores²⁵. El ET considera el empleo en el hogar familiar (trabajo doméstico) una relación laboral de carácter especial. Se realiza en el hogar familiar, y existe una relación de confianza entre el empleador y la trabajadora.

Hoy el contratar a una empleada doméstica ha dejado de ser una posibilidad al alcance únicamente de algunos. Es una práctica habitual e incluso necesaria para familias de clase media. Así, muchas familias españolas se han convertido en hogares empleadores con capacidad para contratar a personal doméstico, en un alto porcentaje son extranjeros.

Tras cumplirse la primera década del siglo XXI se han ido sucediendo varios cambios normativos que han supuesto avances en la protección del trabajo doméstico. En este sentido destaca el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por la que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar²⁶; y el Real Decreto Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de la gestión y protección social en el

²⁴ En este sentido puede consultarse Fraisse, G. (2000). “Servidumbre, empleos de servicio y democracia”. En VV. AA., Maruani, C., Rogerat, C. y Torns, T. Las nuevas fronteras de la desigualdad. Barcelona: Icaria. Pp. 227-228.

²⁵ En este sentido, Aguirre Sánchez, E. y Ranea Triviño, B. (2020). Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas. Federación de mujeres progresistas, Madrid, p. 18.

²⁶ Repárese que el origen de esta reforma está en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, por la que se extiende la acción protectora por contingencias profesionales a las trabajadoras de hogar y, posteriormente, en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que introdujo la actividad de empleo de hogar en el Régimen General de Seguridad Social (RGSS), a través de la creación del Sistema Especial de empleados de hogar dentro del Régimen General.

Sistema Especial para Empleados de Hogar. Este avance en el sistema de la Seguridad Social dio solución a la larga historia de discriminación que han sufrido este colectivo en muchos aspectos, aun así, esta integración no ha supuesto todavía una equiparación plena respecto de otros trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General²⁷.

Aunque las empleadas de hogar quedaron incluidas en el Régimen General, sus derechos no son equiparables a los trabajadores por cuenta ajena, pues aún siguen siendo muy inferiores a sus derechos, principalmente en lo que afecta a las prestaciones²⁸.

Se debe esperar a fechas recientes para tener un avance significativo en materia de protección social. Será con el Real Decreto-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, cuando se han conseguido avances más relevantes.

El empleo en los hogares es una fuente de trabajo importante, representa el 2,3% del empleo total en todo el mundo, según los datos que maneja la OIT²⁹.

En 2020 Oxfam Intermon estimó que en el mundo hay alrededor de 67 millones de personas dedicadas al empleo en el hogar, de las cuales el 80% son mujeres pertenecientes a colectivos de exclusión social que sufren discriminación, ya sea por razón de sexo, raza, etnia, clase y/o casta, y que ven esta profesión como una vía de escape para poder conseguir una retribución. Estas mujeres se ven obligadas a trabajar como empleadas de hogar debido a su nivel de pobreza y exclusión³⁰.

El empleo en los hogares histórica y estadísticamente ha sido un trabajo feminizado, en el que están presentes mujeres cuya edad no alcanza la mayoría de edad hasta mujeres de edad avanzada, predominando las mujeres con edades comprendidas entre los 30 y

²⁷ García Testal, E. (2020). *Trabajo doméstico y COVID-19*. Actualidad Jurídica Iberoamericana n. 12, bis, pp. 1-12.

²⁸ Lozano Lares, F. (2021). Los déficits de protección social del trabajo femenino. *Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, n. 58, p. 104.

²⁹ Consúltense Velázquez Naváez, Y., Peña Cárdenas, F. y Ruíz Ramos, L. (2020). Trabajadoras del hogar: grupo vulnerable al maltrato y desigualdad laboral. *La ventana. Revista de Estudios de género*, vol. 6, n. 51, p. 142. La OIT también define empleada de hogar como “una trabajadora remunerada que trabaja en un domicilio privado sea cual sea el método y el período de remuneración, que pueda estar empleado por uno o varios empleadores que no obtienen ningún beneficio pecuniario por esa labor”. También es preciso traer a colación, Sánchez Giménez, R. y Jiménez Romera, G. (2018). Las empleadas de hogar. Régimen jurídico y de Seguridad Social. *En Investigación y género. Reflexiones desde la investigación para avanzar en igualdad: VII Congreso Universitario Internacional Investigación y Género*, p.115.

³⁰ Aguirre Sánchez, E. y Ranea Triviño, B. (2020). *Mujer inmigrante...*, op. cit., p. 22.

60 años, especialmente en mujeres con edades entre 45-59, que han encontrado una vía de ingresos frente a la difícil situación que atraviesa el mercado laboral³¹.

En España hay alrededor de 580.600 personas empleadas de hogar de los cuales el 86% son mujeres, por lo que es un sector laboral muy feminizado.

La mayor parte de personas que trabajan en los cuidados del hogar son mujeres y a menudo inmigrantes que, en multitud de ocasiones trabajan en economía sumergida, es decir, no tienen contrato laboral, trabajan de forma ilegal, por lo que sus condiciones laborales son precarias con salarios muy bajos. Las inmigrantes que se encuentran en España de manera irregular, al no tener respaldo jurídico, se ven expuestas a condiciones extremas de explotación cobrando salarios muy por debajo del salario mínimo interprofesional, además, al no estar dadas de alta no tienen derecho a protección social, como puede ser la prestación por desempleo, constituyendo un colectivo muy vulnerable.³²

Otra de las características importantes que presenta el empleo que se desarrolla en el hogar familiar en España es la nacionalidad de las empleadas, pues más del 50% de las mujeres dedicadas a esta actividad son extranjeras. Los principales países de procedencia son: Bolivia, Colombia, Ecuador, Filipinas, Honduras, Marruecos, Paraguay, Perú, República Dominicana, Ucrania y Nicaragua³³. Los motivos por los que las mujeres nacionales de estos países eligen España como destino son muy amplias, pero cobra fuerza el tener un idioma común, la facilidad de entrada y conocer residentes en el país ya sean amigos o familiar que en un pasado inmigraron o estar muy informados del contexto para vivir o de la existencia de demanda de empleadas de hogar³⁴.

Por tanto, el empleo en el hogar es una relación laboral con elevado grado de precariedad laboral, tanto para las trabajadoras que lo realizan con un contrato laboral como para aquellas que trabajan sin contrato, es decir, en economía sumergida. En conclusión, esta precariedad lleva a las trabajadoras a tener inestabilidad e inseguridad en el puesto de trabajo, bajas remuneraciones, en la mayoría de los casos muy por debajo del Salario Mínimo Interprofesional, condiciones laborales degradantes y una escasa protección social. Frecuentemente, dada la precariedad existente en esta actividad, se

³¹ Blázquez Agudo, E. (2017). Informe sobre salud laboral desde la perspectiva de género. Instituto estudios de género. Universidad Carlos III de Madrid, p. 98.

³² Aguirre Sánchez, E. y Ranea Triviño, B. (2020). Mujer inmigrante..., op. cit., p. 21.

³³ Gómez Rufián, L. (2019). Características personales y condiciones jurídico-laborales del empleo doméstico en España: estudio a través de los microdatos de la encuesta de población activa. *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, vol. 9, n. 2, p. 127.

³⁴ Aguirre Sánchez, E. y Ranea Triviño, B. (2020). Mujer inmigrante..., op. cit., p. 73.

producen situaciones de explotación laboral en las que la trabajadora tiene jornadas muy dilatadas, cambios imprevistos de tareas y horarios a los que están obligadas a adaptarse, retrasos en el pago de salarios o salarios muy bajos no ajustados a las horas y labores que realizan³⁵.

3.2. Déficits de regulación y de protección

El empleo en los hogares es uno de los sectores más importantes, tanto por el número elevado de trabajadoras que posee, como por su contribución al funcionamiento de la vida social y de la economía, pues al ocuparse de las tareas de los hogares libera a las personas de ellas pudiéndose dedicar a otras actividades económicas incrementando la riqueza y el PIB de los países. Además, ayudan al crecimiento del bienestar social con su atención a personas enfermas, niños y ancianos³⁶.

A pesar de la importancia del sector en España, y de ser el país europeo con más trabajadoras en los hogares según la OIT, las empleadas de hogar a lo largo de los años han estado privadas de protección social por lo que el empleo de hogar ha sido un sector caracterizado por la irregularidad, precariedad y desprotección social, poniendo en riesgo el principio de no discriminación, teniendo en cuenta que el 86% de los trabajadores son mujeres³⁷.

En el Informe elaborado por la OIT en 2018, titulado “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018”, advierte que una de cada tres empleadas de hogar no tiene derecho a protección social, pues están relacionadas con la economía sumergida.

Los déficits de protección se acentúan con la llegada, en marzo de 2020, del Covid-19, pues las empleadas durante esta crisis constituyeron uno de los eslabones más débiles del mercado laboral, ya que no tenían derecho a prestaciones por desempleo y una parte importante, la mayoría, de las trabajadoras se encontraban en situación irregular.

Durante la crisis sanitaria las personas para trasladarse al centro de trabajo necesitaban una autorización, autorización que las empleadas de hogar tenían

³⁵ Plá-Julián, I. (2003). Informalidad del empleo y precariedad laboral de las empleadas de hogar. Universidad de Valencia, p. 133.

³⁶ Romeral Hernández, J. (2020). Trabajo doméstico y protección social frente a contingencias derivadas del trabajo. *Revista Internacional de la Protección Social*, vol. V, n. 2, p. 116.

³⁷ Sanz Sáez, C. (2021) Derechos colectivos y empleadas del hogar: reformas jurídicas inaplazables para un trabajo decente del trabajo doméstico en España. En *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo*. Ministerio de Trabajo y Economía Social, p. 5.

reconocida al tratarse de una actividad esencial. Esta circunstancia planteó importantes problemas, pues en muchos de los casos estas trabajadoras, al no estar dadas de alta en la seguridad social, no estaban en posesión de dicha autorización; por otro lado, los empleadores ante el miedo a contagiarse o para reducir gastos durante el confinamiento, terminaban por despedir a la trabajadora, quedando las trabajadoras sin ingresos³⁸.

Ante la situación de desprotección del colectivo de empleadas de hogar, el 1 de abril de 2020 fue publicado en el BOE el Real Decreto Ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se introdujeron modificaciones en el ámbito social y económico para hacer frente al Covid 19. En él se adoptan, entre otras, medidas para proteger a los trabajadores por la pérdida o suspensión de la relación laboral a causa de la falta de actividad por el Estado de Alarma y, más concretamente, se aprueba el subsidio extraordinario para empleadas de hogar en la crisis del Covid 19, medida que surge para intentar paliar los efectos de la crisis en un colectivo desprotegido por esta contingencia³⁹.

Se reconoce un subsidio extraordinario para aquellas personas que estuvieran en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y hayan cesado en su actividad total o parcialmente a causa de la epidemia⁴⁰. Se trata de una prestación asistencial de desempleo⁴¹.

La crisis sanitaria provocada por la Covid-19 puso de manifiesto, en el aspecto analizado, la necesidad de llevar a cabo una reflexión profunda sobre la precariedad laboral y el déficit de protección social que afecta a actividades feminizadas, comúnmente invisibilizadas e infravaloradas, muchas de las cuales se han situado en primera línea de la lucha contra la pandemia⁴².

³⁸ Sanz Sáez, C. (2020). Sobre el subsidio extraordinario para las empleadas de hogar en la crisis del COVID-19. *Observatorio temático de legislación*, 67.

³⁹ Debe traer a colación que desde 2011 ya el legislador había encomendado la obligación de fijar un sistema de protección. Así, la disposición adicional 2ª del Real Decreto 1620/2011 se proponía la creación de un grupo de expertos que, trataría la viabilidad de establecer un sistema de protección por desempleo adaptado a este colectivo y sus peculiaridades. Véase también, Pérez del Prado, D. (2022). La protección por desempleo de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar: barreras jurídicas y económicas que se han superado. *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. 32.

⁴⁰ Sanz Sáez, C. (2021) *Derechos colectivos...*, op. cit., p. 4.

⁴¹ Como toda prestación económica este subsidio tiene una serie de requisitos. Entre ellos: primero, estar en alta antes de la declaración del estado de alarma, esto es antes del 14 de marzo de 2020. Segundo, ser despedida o ver su relación laboral suspendida o reducida a partir del 14 de marzo de 2020. Y tercero, deberá acreditar ambas situaciones a través de una declaración responsable firmada por el empleador, carta de despido, comunicación de desistimiento o acreditación de la baja en la Seguridad Social. Confederación sindical de comisiones obreras (2020). Nuevo subsidio extraordinario para empleadas de hogar afectadas profesionalmente por el Covid-19, p. 3.

⁴² Así lo ha puesto de manifiesto la doctrina, López Anierte, M. C. y Ferrando García, F. M. (2021). Precariedad y desprotección social del trabajo de limpieza y cuidados ante la situación de crisis sanitaria

Con el fin de poner de manifiesto los déficits más importantes, en primer lugar, es objeto de mención lo que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establecía antes de la reforma introducida por el RD-ley 16/2022. La misma excluía a la relación laboral especial de empleadas de hogar de su ámbito de protección. Los Inspectores de Trabajo no pueden realizar su labor si se trata de trabajo en el domicilio/hogar del empleador. Se produce una colisión de las funciones inspectoras con el derecho a la intimidad, por lo que resulta muy difícil velar por el cumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, y garantizar unas condiciones laborales dignas, ya que el control debe efectuarse rompiendo con el derecho a la inviolabilidad del domicilio⁴³. El artículo 13.1 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, establece que los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social están autorizados para entrar libremente en todo centro de trabajo, salvo que el lugar de trabajo sea el domicilio de una persona física, que en este caso se necesitará su consentimiento o una autorización judicial⁴⁴.

En segundo lugar, se venía demandando la ratificación del Convenio n. 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Este convenio pretende garantizar el respeto de las trabajadoras, la protección de sus principios y derechos en el trabajo, y la protección social. Además, el convenio establece normas mínimas, como, por ejemplo: la promoción y protección de los derechos humanos, condiciones laborales, horas de trabajo, salarios, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, entre otras. Algunos aspectos a destacar del Convenio n. 189 de la OIT son el artículo 13, que obliga a adoptar medidas para asegurar un entorno seguro y saludable a la trabajadora; y el artículo 14, que establece que las empleadas de hogar deben disfrutar de las mismas condiciones que los trabajadores en general⁴⁵. La ratificación de este Convenio ya es una realidad.

provocada por la Covid-19. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 9 (1), pp. 214 y ss.

⁴³Un análisis detallado de esta materia se encuentra en García Valverde, M.D. (1995). Una exclusión particular de la Ley de prevención de riesgos laborales: el servicio del hogar familiar. *Ley de Prevención de Riesgos Laborales: XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*. Málaga, pp. 161-178.

⁴⁴Repárese, al respecto, el comentario de Sanz Sáez, C. (2020). La exclusión de la prevención de riesgos laborales de la relación laboral especial del trabajo doméstico: análisis crítico de las posibles razones. *Revista de Relaciones Laborales*, n. 44, p. 94.

⁴⁵ También, en este sentido, hay que traer a colación la aprobación y ratificación por España del Convenio n. 190 (OIT), sobre la violencia y el acoso (firmado en 10 de junio de 2019. Entró en vigor con carácter general el 25 de junio de 2021 y entrará en vigor en España el 25 de mayo de 2023), cuyo objetivo es la promoción de un entorno de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso en el trabajo. Un comentario en Sanguinetti Raymond, W. (2022). El Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso y los desafíos de su aplicación por los Estados. *Trabajo y Derecho*, n.95.

Y, en tercer lugar, era de absoluta necesidad el reconocer el derecho de las empleadas de hogar a la prestación por desempleo. Tras la aprobación del RD-ley 16/2022, también es una realidad el reconocimiento del derecho.

4. La Mujer extranjera trabajadora

4.1. Delimitación general

El Convenio n. 111 (OIT), sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, señala que la discriminación es “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, entre muchas otras características y que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Las personas extranjeras debido a varias causas (nacionalidad, cultura, fenotipo, posición económica y género), en los países de llegada son objeto de discriminación por parte de la población nativa. Discriminación que se torna mayor en el caso de las mujeres extranjeras.

Una vertiente primordial de la discriminación es la laboral, ésta sucede cuando dos trabajadores con facultades similares en términos productivos son tratados de diferente forma a nivel laboral, por el simple hecho de tener características propias diferentes, como pueden ser, principalmente el género y la nacionalidad, pero también otras como la edad, posición económica y política, orientación sexual, diferencias físicas o la raza.⁴⁶

Quienes más sufren la discriminación son las personas extranjeras y las mujeres. Si en una misma persona se reúnen las dos cualidades: mujer y extranjera; se multiplican las desigualdades en todos los ámbitos de la vida, pero sobre todo en el ámbito laboral, en el que cobra una primordial importancia la precariedad laboral.

La entrada masiva de mujeres al mercado laboral pone de manifiesto desigualdades entre géneros: las mujeres ocupan puestos de trabajo inferiores a los hombres, y tienen dificultad para promocionar; acceden a empleos feminizados; cobran salarios inferiores, sin que exista diferencias en los niveles de productividad; y entre las mujeres

⁴⁶ Brindusa, A., Conde Ruiz, y J., Artíñano, I. (2019). Brechas salariales de género en España. *Review of Public Economics*, pp. 87-88.

predominan los contratos temporales y a tiempo parcial, representando la mayor tasa de paro⁴⁷.

La brecha salarial, diferencia existente entre las retribuciones percibidas por hombres y mujeres, es una realidad. La principal causa de la brecha salarial es la desigualdad de género en los planos económico y social. La brecha salarial está constituida por:

- Discriminación en el lugar de trabajo, recibiendo las mujeres un salario inferior simplemente por el hecho de ser mujer a pesar de realizar trabajos de igual valor, lo que podría ser consecuencia de la discriminación directa o por políticas y prácticas laborales.
- Diferentes empleos, diferentes sectores. Los sectores en los que predominan las mujeres a menudo reciben salarios inferiores. Además, a esto se suma que, por norma general, son las mujeres las que se ocupan del cuidado de hogar y de niños, por lo que tienden a trabajar un menor número de horas. Normalmente ocupan empleos que les permiten conciliar la vida familiar, por lo que tienen contratos a tiempo parcial, recibiendo menos salario, ya que no ocuparán puestos de responsabilidad.
- Prácticas laborales y sistemas salariales. Los sistemas de remuneración, como por ejemplo, las pagas extras, las prácticas laborales, o la formación, con asiduidad están destinadas al género masculino influyendo en los salarios. Esto se denomina techo de cristal, que impide que las mujeres alcancen los puestos de trabajo con mayor retribución.
- Infravaloración del trabajo y las capacidades de las mujeres, especialmente cuando predominan en el sector, porque esas capacidades son consideradas características femeninas, dando lugar a peores condiciones laborales, como pueden ser bajos salarios.
- La escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y de alto nivel. Solo un tercio de los científicos e ingenieros en Europa son mujeres. También tienen una baja representación en los ámbitos de política y economía.
- Las tradiciones y roles de género determinan el papel que mujeres y hombres desempeñan en la sociedad. Estos roles influyen por ejemplo a la hora de elegir que estudiar.

⁴⁷ Porret Gelabert, M. (2010). La discriminación laboral y la gestión de la diversidad de los recursos humanos. *Revista Técnico Laboral*, vol. 32, n. 126, pp. 18-19.

Las trabajadoras migrantes afrontan una doble penalización salarial, por el hecho de ser migrantes y mujeres, estimándose una brecha salarial por horas de trabajo entre ellas y los trabajadores migrantes del 21%. Esto es consecuencia del gran porcentaje de mujeres extranjeras que se dedican a los trabajos domésticos: el 73% de las personas que realizan trabajos domésticos son mujeres extranjeras.

En el ámbito de la Unión Europea, se debe traer a colación, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; o el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) que establece que “Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”. No obstante, aunque las medidas adoptadas por las instituciones han ayudado a reducir paulatinamente la brecha salarial, por término medio, las mujeres de la Unión Europea ganan, aproximadamente, un 24% menos que los hombres.

En España, en octubre de 2020, se aprobaron dos normas fundamentales para contribuir a la eliminación de la brecha salarial. Primera: el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regula los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Segunda: el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que incorporaban dos instrumentos esenciales: el registro salarial obligatorio para todas las empresas en el que se incluiría los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra-salariales separados por sexo; y la auditoría retributiva, que tiene por objetivo comprobar que se cumple con el principio de igualdad entre hombres y mujeres y que cada empresa debe de incluir en su Plan de Igualdad.

4.2. Profesiones desempeñadas por las trabajadoras extranjeras

El fenómeno migratorio en España está principalmente enfocado en la búsqueda de una mejor vida a través del trabajo, por tanto, se trata de migraciones con carácter laboral, aunque también está presente lo social⁴⁸.

⁴⁸ Oso, L. & Parella, S. (2012). Inmigración, género y Mercado de trabajo: una panorámica de la investigación sobre la inserción Laboral de las mujeres inmigrantes en España. *Cuadernos de relaciones laborales, vol. 30, n. 1, pp. 11-44.*

El perfil de las mujeres migrantes que llegan a España es heterogéneo, aunque en la mayoría de los casos vienen en busca de un puesto de trabajo, bien es cierto que sus situaciones personales son diferentes según el país de procedencia. Las nacionalidades más habituales de las mujeres migrantes que llegan a España son la marroquí y las procedentes de países de Sudamérica, todas ellas con un perfil diferente según su procedencia:⁴⁹

- Marruecos: las mujeres marroquíes no tienen nivel educativo y emigran para llevar a cabo la reagrupación familiar, por lo que ambas causas llevan a las trabajadoras marroquíes a tener un nivel de actividad bajo, dedicándose principalmente al sector servicios, principalmente al servicio doméstico, o a la agricultura.
- Sudamérica: las trabajadoras procedentes de estos países normalmente tienen un nivel educativo básico, secundaria; emigran por motivos laborales y para reagruparse con su familia; tienen un nivel de actividad muy alto; y principalmente se dedican al servicio doméstico.

En líneas generales, las mujeres migrantes se dedican en un 96,5% al sector servicios, en su mayoría trabajos desregularizados y precarios, entre las que el 38,8% se dedica al servicio doméstico, el 21,9% a la hostelería y el 11,7% al comercio⁵⁰.

Por tanto, una de las salidas laborales más recurrentes en las mujeres extranjeras a la llegada al país de destino, ante la falta de oportunidades laborales, discriminación, las barreras administrativas que éstas encuentran, es el empleo doméstico⁵¹.

En otro orden de ideas, las mujeres migrantes en el ámbito laboral se enfrentan a importantes discriminaciones⁵². Además de la precariedad laboral, también se enfrentan a abusos físicos, psicológicos y sexuales en los hogares en los que llevan a cabo su actividad laboral⁵³. Junto a todo ello, se debe señalar que estas mujeres pertenecen a otra

⁴⁹ Molpeceres Álvarez, L. (2012). Situación laboral..., op. cit. p. 100.

⁵⁰ Unión General de trabajadores. (2017). El trabajo invisible: la feminización de la economía sumergida. Estrategias para la consolidación de un mercado laboral no sexista, p. 28.

⁵¹ Catarino, C., y Oso, L. (2000). La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza. *Revista de Sociología*, n. 60, p. 188.

⁵² Bonilla Vélez, G., y Rodríguez López, M. (2013). Migración femenina desde el caribe colombiano. *Una mirada a sus espacios laborales en destino. Revista Digital de Historia y Arqueología desde el Caribe Colombiano*, p. 168.

⁵³ Gutiérrez Rodríguez, E. (2013). Trabajo doméstico-trabajo..., op. cit. pp. 14-125.

clase social, normalmente más baja; o pertenecen a otra etnia. Todo ello, les influye negativamente⁵⁴.

Las condiciones de vida de las mujeres migrantes en el país de llegada dependen en parte de la situación administrativa en la que cada mujer se encuentre en dicho país. Así, las mujeres que se encuentren en una situación administrativa irregular tendrán peores condiciones de vida. Asimismo, su integración también será peor debido a las limitaciones de acceso a los servicios públicos, ya que no disponen de la documentación necesaria para poder acceder a ellos.

Ante todo, las mujeres migrantes ven como puerta de acceso al mercado de trabajo en España sectores precarios, donde es relativamente fácil su incorporación al mundo laboral. Algunos de los sectores más demandados por las trabajadoras inmigrantes son: el empleo doméstico, la ayuda a domicilio para personas dependientes, la agricultura o el trabajo sexual.⁵⁵ No obstante, el empleo doméstico y de cuidados a personas dependientes cobran una mayor importancia para las trabajadoras extranjeras.

En España, el elevado número de personas que se dedican a servicios domésticos tanto en el cuidado del hogar como en el de personas dependientes, se debe principalmente al incremento de mujeres que se han ido incorporando al mercado laboral a lo largo de los últimos años. Pero también se debe al envejecimiento de la población, lo que hace necesario un número más elevado de cuidadoras. Parte de estos hogares ante las necesidades optan por “emplear” a una mujer para llevar a cabo trabajos domésticos⁵⁶.

Tanto el trabajo en el hogar como el cuidado de personas dependientes, tradicionalmente, ha sido un sector caracterizado por la informalidad, puesto que se trata de un ámbito laboral extremadamente complejo, debido a que se combina el carácter mercantil y privado de la actividad laboral, es decir, se trata de una actividad remunerada, pero en un ambiente privado como es el hogar, por lo que resulta muy difícil controlar la relación laboral⁵⁷.

⁵⁴ Pantoja Bohórquez, C. P. (2014). Relaciones de género y participación social de mujeres peruanas inmigrantes en la Región Metropolitana de Chile. *Revista de Sociedad y Equidad*, n. 6, p. 194.

⁵⁵ Oso, L. y Parella, S. (2012). *Inmigración, género...*, op. cit. p. 15.

⁵⁶ Gutiérrez Rodríguez, E. (2013). Trabajo doméstico-trabajo afectivo: sobre heteronormatividad y la colonialidad del trabajo en el contexto de las políticas migratorias de la UE. *Revista de Estudios Sociales, Servicio Doméstico y Desigualdad Social*, n. 45, p. 124.

⁵⁷ López Maroto, R. y Maroto Blanco, J. M. Procesos de diferenciación de personas de nacionalidad extranjera desde la normativa sobre empleo de hogar. El caso de las empleadas de hogar de nacionalidad

Tradicionalmente, ha sido la familia, y más concretamente la mujer, quien se encargaba del cuidado de familiares dependientes y del hogar. Pero con los cambios sociales mencionados, más el aumento de enfermedades crónicas, se pone de manifiesto la necesidad de buscar otras estrategias con las que poder atender estas necesidades. Y es aquí donde entra el juego el papel de la trabajadora extranjera y la economía sumergida, pues su labor tiende a desarrollarse de manera ilegal, contribuyendo al aumento de la desigualdad de las mujeres extranjeras⁵⁸.

Ante la escasa protección social de las personas dependientes, el aumento del número de personas dependientes y la escasa oferta de cuidadores, la principal solución es la búsqueda de mujeres extranjeras que se encarguen de suplir esta labor⁵⁹. Estas mujeres debido a su estatus son la solución al problema de la dependencia, pues aceptarán trabajar en un mercado ilegal con condiciones laborales precarias. A esto se suma que en muchas ocasiones la persona dependiente prefiere ser atendida en su hogar, y la falta de ayuda sociales, lo que hace que las trabajadoras extranjeras trabajen como cuidadoras no profesionales en la mayoría de los casos de forma irregular, pues de esta forma la persona dependiente no tendrá que abandonar su hogar y podrá permitirse “contratar” una mujer que le ayude en las actividades básicas de la vida.

Por otro lado, es importante destacar que el servicio doméstico es un sector totalmente feminizado, concretamente el 92% de las personas cuidadoras son mujeres, de las cuales alrededor del 50% son mujeres migrantes, que trabajarán en condiciones laborales muy precarias con sobrecargas de trabajo significativas⁶⁰.

5. Reflexiones finales

Las importantes transformaciones sociales y culturales acaecidas a lo largo de la segunda mitad del siglo pasado han originado profundos cambios en la vida de las personas, pero muy especialmente en la vida de las mujeres y en el papel que venían desempeñando en la familia y en la sociedad.

La mujer se ha incorporado a la vida política a través del reconocimiento de sus derechos electorales y también se ha incorporado al mundo laboral “reconocido”, más allá

extranjera extracomunitaria en España. (2018). *Comparative Cultural Studies: European and Latin American Perspectives*, n. 5, p. 105.

⁵⁸ Oliva Somé, P., Ordóñez-Llopis, L. y Peinado Gorlat, P. (2017). Análisis de género desde la enfermería en cuidadoras inmigrantes de personas mayores. Santa Cruz de la Palma, vol.11, n. 1.

⁵⁹ Del Río, S. (2004). La crisis de los cuidados: precariedad a flor de piel. *Rebelión Economía*, n. 1, p. 7.

⁶⁰ Oliva Somé, P., Ordóñez Llopis, L. y Peinado Gorlat, Pa. (2017). Análisis de género desde la enfermería en cuidadoras..., op. cit.

de las condiciones discriminatorias que aún tienen lugar. Todo ello ha hecho inevitable un reconocimiento de ciudadanía que aún hoy muchos obstruyen, pero nadie puede negar.

Desde la Unión Europea se ha adoptado un enfoque integral de la protección de la mujer que trabaja dentro y fuera de casa. Así, dicho enfoque engloba políticas propiamente laborales y otras que no lo son, pero que pueden estar relacionadas con éstas⁶¹. Entre las primeras destacan las medidas de estímulo al empleo femenino y entre las segundas las medidas relativas a la educación, a la salud, a la vivienda, principalmente. También desde la UE se articulan un conjunto de medidas tendentes a promocionar la igualdad entre hombres y mujeres. A partir de los años setenta del siglo pasado se fueron adoptando desde las instituciones europeas, influenciadas por la doctrina jurisprudencial, medidas específicas para poner en práctica el principio de igualdad de trato en el ámbito de las relaciones laborales⁶².

El concepto de trabajo decente fue acuñado en el seno de la OIT en 1999. Para dar cumplimiento a este concepto de trabajo decente deben converger los cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el dialogo social. El trabajo que se crea debe ser de calidad. Este trabajo decente debe de conseguirse también en el caso de las empleadas de hogar (trabajo doméstico). El servicio doméstico siempre ha sido una actividad considerada como de menor categoría al resto de actividades laborales⁶³.

Si se mira al mercado de trabajo, desde el punto de vista de la mujer, se observa que:

1. Predomina la temporalidad y precariedad del empleo de las mujeres.
2. Existe más desempleo femenino en términos porcentuales.
3. Hay más diferencias salariales no justificadas.
4. Y las mujeres son las principales titulares del contrato a tiempo parcial.

También en los últimos años la Inspección de Trabajo está impulsando varios planes de actuación que tienen con fin regularizar la situación laboral de las personas que

⁶¹ Se ha de tener presente que los distintos Programas que se articulan en la Unión Europea sirven de vehículo para canalizar ayudas económicas que desde la Unión llegan a los Estados miembros, auténticos responsables de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

⁶² De entre todas las directivas aprobadas, es preciso destacar: la Directiva 75/117/CEE, relativa al principio de igualdad de retribución entre los trabajadores de ambos sexos; la Directiva 76/207/CEE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y por último, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

⁶³ Consúltese el profundo análisis de la evolución de este trabajo en Ordóñez Casado, M. I. (2021). El servicio doméstico desde la perspectiva del concepto de “trabajo decente” propuesto por la OIT. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 9, n.4, 2021, pp. 206 y ss.

prestan servicios en los hogares españoles. Durante 2021 se articuló un Plan de Actuación para regularizar los salarios y cotizaciones a la Seguridad Social. La campaña inspectora y de sensibilización iba dirigida a las personas empleadoras, ofreciéndole asistencia técnica e información para que procedan a la regularización de los salarios que se encuentren por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y la correlativa regularización de las cotizaciones a la Seguridad Social. El Plan pone también su foco en la lucha contra la economía irregular, dando prioridad a las denuncias presentadas y comunicaciones recibidas en el Buzón de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social⁶⁴. En enero de 2022 otra vez la Inspección de Trabajo y Seguridad Social inició un nuevo Plan de Actuación para regularizar salarios y cotizaciones a la Seguridad Social de las empleadas del hogar. En el nuevo Plan el colectivo de atención ha sido las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial⁶⁵.

Asimismo, es oportuno traer a colación la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva de mujeres y hombres. La misma se manifiesta como una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla, y ello se viene a justificar a pesar del pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, que aun habiendo supuesto, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente⁶⁶. La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral de trato y la no discriminación, también incide en algunos de los aspectos regulados por la Ley de Igualdad.

A lo largo de 2022 la actividad de los tribunales de justicia ha sido muy relevante en lo que afecta a las personas empleadas de hogar. Se debe de destacar la STS de 11 de enero de 2022 (Rec. 2099/2019), que declaró que el desistimiento del empleador de la relación laboral especial de personas el servicio del hogar familiar, cuando la trabajadora está embarazada, aunque no se conozca dicha circunstancia, es un despido nulo — objetivamente— por discriminatorio por razón de sexo. También, por otra parte, y más directamente relacionado con el objeto de este trabajo, la STJUE de 24 de febrero de 2022, C-389/20, consideró que era discriminatorio por razón de sexo el excluir de la

⁶⁴ Consúltense los pormenores del Plan en:

https://www.mites.gob.es/itss/web/Documentos/CAMPANA_Servicio_HOGAR/documentos/Nota_Camp_SerHogar_2022.pdf

⁶⁵ Nota de prensa en: https://www.mites.gob.es/itss/web/Documentos/CAMPANA_Servicio_HOGAR/documentos/Nota_Prensa_ServHogar_2022.pdf

⁶⁶ Un comentario extenso en García Valverde, M. D. (2008). Las políticas de integración laboral de los colectivos con riesgo de exclusión. Revista del Instituto de Estudios Económicos, números 2 y 3, 2008, pp.

419 - 449.

prestación por desempleo a los trabajadores al servicio del hogar familiar⁶⁷. El Tribunal proclama la incompatibilidad entre las prestaciones de la Ley General de la Seguridad Social y el Derecho de la Unión Europea, porque no considera justificado el diferente trato. La exclusión de este colectivo de la protección por desempleo estaba apoyada en razones históricas, económicas o de prevención del fraude⁶⁸. Se augura una amplia litigiosidad tanto respecto de cuestiones laborales como de Seguridad Social o seguridad y salud en el trabajo, de un colectivo que hasta ahora había sido poco proclive a demandar a sus empleadores⁶⁹.

Se ha analizado un colectivo precario, que está sometido a la economía sumergida y a altas tasas de temporalidad y parcialidad de la jornada. Es vulnerable a la discriminación múltiple por razón de sexo y origen étnico e incluso edad. Es cierto que los avances conseguidos en los últimos años, especialmente en el año 2022, son importantes. Pero quedan muchos interrogantes abiertos. Después de los avances puestos de manifiesto, el reto es que en breve tiempo, en un futuro muy próximo, se consigan resultados positivos.

Referencias

- Aguirre Sánchez, E. y Ranea Triviño, B. (2020). *Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas*. Federación de mujeres progresistas, Madrid. Recuperado de: <https://fmujeresprogresistas.org/wp-content/uploads/2020/12/Estudio-Mujer-inmigrante-y-empleo-de-hogar-FMP-2020.pdf>
- Aja Fernández, E. et al., (2000). *La nueva regulación de la inmigración en España*. España. Tirant editorial.
- Arango, J., Díaz, M. y Moualhi, D. (2013). *Promover la integración de las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes en España*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Blázquez Agudo, E. (2017). *Informe sobre salud laboral desde la perspectiva de género*. Instituto estudios de género. Universidad Carlos III de Madrid. Recuperado de:

⁶⁷ Un comentario de la sentencia en Quintero Lima, M. G. (2022). El Tratamiento discriminatorio de la – ausencia de- protección por desempleo en el sistema especial de empleo en el hogar. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. Centro de Estudios Financieros, n.468, 2022, pp. 187 y ss.

⁶⁸ Véase Sempere Navarro, A. V. (2022). La protección por desempleo en el Sistema Especial de Empleo Doméstico. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 3, pp. 1 y ss.

⁶⁹ Así lo ha puesto de manifiesto Cano Galán, Y. (2022). Cuidado con dar de baja en la Seguridad Social a los empleados domésticos tras una discusión: ¿abandono o despido? *Diario LA LEY*, n. 10093, de 20 de junio de 2022.

- https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/25652/salud_quintero_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bonilla Vélez, G. y Rodríguez López, M. (2013). Migración femenina desde el caribe colombiano. *Una mirada a sus espacios laborales en destino. Revista digital de historia y arqueología desde el Caribe Colombiano*, n 21. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/855/85529051011.pdf>
- Brindusa, A., Conde Ruiz, J. y Artíñano, I. (2019). Brechas salariales de género en España. *Review of Public Economics*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/J-Conde-Ruiz/publication/335016383_Brechas_Salariales_de_Genero_en_Espana/link/s/5e6f5406458515e5557fd03c/Brechas-Salariales-de-Genero-en-Espana.pdf
- Cachón, L. (2009). La España inmigrante: marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración. Barcelona: Anthropos.
- Cano Galán, Y. (2022). Cuidado con dar de baja en la Seguridad Social a los empleados domésticos tras una discusión: ¿abandono o despido? *Diario LA LEY*, n. 10093, de 20 de junio de 2022.
- Carrasco Carpio, C. (2014). Política de inmigración 2000-2012. VII informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014. Recuperado de: http://foessa2014.es/informe/uploaded/documentos_trabajo/15102014111337_3902.pdf
- Carretero Palacios, A. (2015). Migraciones y género. La feminización de la migración transnacional. *Forinter2: Formación en Interculturalidad y Migraciones. Consejería de Exterior. Junta de Andalucía*. Recuperado de: https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/migraciones_genero.pdf
- Catarino, C., y Oso, L. (2000). La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza. *Papers. Revista de sociología*, n 60. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=45690>
- Cebolla, H. y González, A. (coords.) (2013): *Inmigración: ¿integración sin modelo?*, Madrid, Alianza.
- Clifford, J. (1997): *Routes: Travel and Translation in the Late Twentieth Century*, Cambridge, Harvard University Press.
- Cordero Castillo, P. (1993). “[Una síntesis y explicación de la inmigración en España](#)”. *Polígonos. Revista de geografía*, n. 3. Recuperado de: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/1254-4663-1-PB.pdf>

- Del Río, S. (2004). La crisis de los cuidados: precariedad a flor de piel. *Rebelión Economía*, n. 1. Recuperado de: http://caesasociacion.org/feminismo/ficheros/la_crisis_de_los_cuidados.pdf
- Díaz Gorfinkiel, M. y Fernández López, C. (2016): Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España. Serie Condiciones de Trabajo y Empleo N° 82. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Asociación AD Los Molinos 181 www.admolinos.org
- Díaz, M. y Fernández, C. (2016). Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Fernández Huertas, J. (2021). Inmigración y políticas migratorias en España. Estudios sobre la Economía Española. Recuperado de: <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2021-10.pdf>
- Fraisse, G. (2000). Servidumbre, empleos de servicio y democracia. En C. Maruani, C. Rogerat, & T. Torns, Las nuevas fronteras de la desigualdad. Barcelona: Icaria.
- García, C., Santo, M. L. y Valencia, N. (2014). La construcción social del mercado laboral doméstico en España a comienzos del siglo XXI. Cuadernos de Relaciones Laborales, 32(1).
- Gala Durán, C. (2014), “La protección en materia de Seguridad Social de los Empleados de Hogar tras el RDL 29/2012: Un viaje de ida y vuelta”. Relaciones laborales y empleados del hogar: reflexiones jurídicas, Dykison, Madrid.
- García Serrano, J. (2021). *Guía informativa sobre la situación de las trabajadoras del hogar*. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Junta de Andalucía.
- García Testal, E. (2020). Trabajo doméstico y COVID-19. Actualidad Jurídica Iberoamericana n. 12, bis.
- García Valverde, M. D.
- a. (2015). Mujer musulmana en España. Especial consideración derecho a la pensión de viudedad. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.181.
 - b. (2008). Las políticas de integración laboral de los colectivos con riesgo de exclusión. *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, números 2 y 3.
 - c. (2007). Mujer extranjera y violencia de género. *Revista de Treball, Economía I Societat*, n. 46. Recuperado de: http://www.ces.gva.es/pdf/trabajos/articulos/Revista_46/Art1_Rev46.pdf
 - d. (1995). Una exclusión particular de la Ley de prevención de riesgos laborales: el servicio del hogar familiar. Ley de Prevención de Riesgos Laborales: XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Málaga.

- García Valverde, M. D. y García Valverde, F. (2005). «La seguridad y salud laboral en el servicio del hogar familiar. El juego de la normativa civil y penal». *Revista de Derecho Privado*, n. 11.
- Gómez Rufián, L. (2019). Características personales y condiciones jurídico-laborales del empleo doméstico en España: estudio a través de los microdatos de la encuesta de población activa. *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, vol. 9, n. 2. Recuperado de: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/4206/3483
- González López R., Lomas-Campos, M. y Rodríguez-Gázquez, A. (2010). Evolución de la inmigración en Europa y España durante los siglos XX y XXI. *Revista Cuidarte*, vol.1, n.1. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732010000100010
- Gutiérrez Rodríguez, E. (2013). Trabajo doméstico-trabajo afectivo: sobre heteronormatividad y la colonialidad del trabajo en el contexto de las políticas migratorias de la UE. *Revista de estudios sociales, servicio doméstico y desigualdad social* n. 45. Recuperado de: [file:///C:/Users/usuario/Downloads/revestudsoc-7616%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/revestudsoc-7616%20(1).pdf)
- Herm, A. (2008). Recent migration trends: citizens of EU-27 Member States become ever more mobile while EU remains attractive to non-EU citizens. Luxemburgo. Recuperado de: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3433488/5583732/KS-SF-08-098-EN.PDF/fdoc3fbe-4119-4da6-9b6c-1039024b4e0b>
- Hernández Martínez, N. (2019). *Situación socioeconómica de las empleadas de hogar en España: Origen, estado actual, reflexión y denuncia*. Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas Elche.
- Laparra Navarro, M. y Martínez Lizarrondo, A. (2008). Las políticas de integración social de inmigrantes en España. *El modelo de inmigración y los riesgos de exclusión*. Madrid: Fundación FOESSA. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3107445>
- Lebrusán Murillo, I.; Cáceres Arévalo, P. y Elías Espinosa, A. C. (2017). Estudio la mujer inmigrante en el servicio doméstico. Análisis de la situación laboral e impacto de los cambios normativos. Edición: Asociación AD Los Molinos, Madrid.
- López Aniorte, M. C. y 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. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 9 (1).

- López Maroto, R. y Maroto Blanco, J. M. (2018). Procesos de diferenciación de personas de nacionalidad extranjera desde la normativa sobre empleo de hogar. El caso de las empleadas de hogar de nacionalidad extranjera extracomunitaria en España. *Comparative Cultural Studies: European and Latin American Perspectives* n. 5. Recuperado de: [file:///C:/Users/usuario/Downloads/8140-Article%20Text-8017-1-1-20190729%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/8140-Article%20Text-8017-1-1-20190729%20(2).pdf)
- Lozano Lares, F. (2021). Los déficits de protección social del trabajo femenino. *Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social* n. 58.
- Martínez Buján, R. (2011). La reorganización de los cuidados familiares en un contexto de migración internacional/The Re-Organization of the Family Care in an International Migration Context. *Cuadernos de relaciones laborales*, 29(1).
- Martinez, R. (2009). ¿Y qué pasa con mi cuidadora? Inmigración, servicio doméstico y privatización de los cuidados a personas dependientes. *Zerbitzuan* (45).
- Miyar, M. (2011). Trabajadores inmigrantes en el servicio doméstico en España. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Martínez Pizarro, S. (2020). Síndrome de sobrecarga del cuidador informal. *Revista de enfermería*, Vol. 1, n. 1. Recuperado de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2020000100018
- Miñarro Yanini, M. (2022). Lucha por el derecho y prestación por desempleo de las empleadas de hogar: ¿Fin de trayecto? *Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Estudios Financieros*, marzo 2022.
- Molpeceres Álvarez, L. (2012). Situación laboral de las mujeres inmigrantes en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales* Vol. 30, n. 1. Recuperado de: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/39116-Texto%20del%20art%C3%ADculo-47643-2-10-20120604.pdf>
- Moya, D. (2009). La reforma de la Ley de Extranjería. Recuperado de: http://www.realinstitutoelcano.org/wps/wcm/connect/aad776804fo1968b947ff43170baead1/DT20-2009_Moya_reforma_Ley_Extranjeria.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=aad776804fo1968b947ff43170baead1
- Navarro, V. (Ed.). (2004). *El Estado de bienestar en España*. Madrid: Tecnos. Asociación AD Los Molinos 182 www.admolinos.org
- Nogueira Domínguez, J. y Zalakain, J. (2015). La discriminación múltiple de las mujeres extranjeras que trabajan en servicios domésticos y de cuidados a dependientes en Euskadi. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria. Revista de Servicios Sociales*, n. 60.

- Oliva Somé, P., Ordóñez Llopis, L. y Peinado Gorlat, P. (2017). Análisis de género desde la enfermería en cuidadoras inmigrantes de personas mayores. Santa Cruz de la Palma, vol. 11, n. 1. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2017000100008&lng=es&tlng=es
- Oso, L. y Parella, S. (2012). Inmigración, género y Mercado de trabajo: una panorámica de la investigación sobre la inserción Laboral de las mujeres inmigrantes en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 30, n. 1.
- Ordóñez Casado, M. I. (2021). El servicio doméstico desde la perspectiva del concepto de “trabajo decente” propuesto por la OIT. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 9, n.4, 2021.
- Pantoja Bohórquez, C.P. (2014). Relaciones de género y participación social de mujeres peruanas inmigrantes en la Región Metropolitana de Chile. *Revista de Sociedad y Equidad*, n. 6. Recuperado de: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-RelacionesDeGeneroYParticipacionSocialDeMujeresPer-4846669.pdf>
- Quintero Lima, M. G. (2022). El Tratamiento discriminatorio de la –ausencia de protección por desempleo en el sistema especial de empleo en el hogar. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. Centro de Estudios Financieros, n.468, 2022.
- Parella Rubio, S.:
- a. (2004). *Mujer, inmigrante y trabajadora: La triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.
 - b. (2021). «El sector del trabajo del hogar y de cuidados en España en tiempos de COVID-19». *Anuario CIDOB de la Inmigración 2020* (enero de 2021).
- Pérez del Prado, D. (2022). La protección por desempleo de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar: barreras jurídicas y económicas que se han superado. *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. 32.
- Plá Julián, I. (2003). Informalidad del empleo y precariedad laboral de las empleadas de hogar. Universidad de Valencia. *Recuperado de:* <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0097.pdf>
- Porret Gelabert, M. (2010). La discriminación laboral y la gestión de la diversidad de los recursos humanos. *Revista técnico laboral*, vol. 32, n.126. Recuperado de: <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/44668/1/585238.pdf>
- Romeral Hernández, J. (2020). Trabajo doméstico y protección social frente a contingencias derivadas del trabajo. *Revista internacional de la protección social*, vol V, n. 2. Recuperado de: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/14230-Texto%20del%20art%C3%ADculo-52140-2-10-20201229.pdf>

- Salcedo Beltrán, M. C. (2020). El trabajo doméstico en España: planteamientos y desafíos insoslayables frente a la «esclavitud moderna». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* n. 55.
- Sánchez Giménez, R. y Jiménez Romera, G. (2018). Las empleadas de hogar. Régimen jurídico y de Seguridad Social. *En Investigación y género. Reflexiones desde la investigación para avanzar en igualdad: VII Congreso Universitario Internacional Investigación y Género*. Recuperado de: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/80623/Pages%20from%20Actas%20oVII%20Congreso%20I%2bG%202018-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sanguineti Raymond, W. (2022). El Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso y los desafíos de su aplicación por los Estados. *Trabajo y Derecho*, n.95.
- Santos, M. L., y Valencia, N. (2011). *Inmigrantes en el servicio doméstico*. (C. García, Ed.) Madrid: Talasa Ediciones.
- Sanz Sáez, C. S.:
- a. (2021). Derechos colectivos y empleadas del hogar: reformas jurídicas inaplazables para un trabajo decente del trabajo doméstico en España. Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo.
 - b. (2020). La exclusión de la prevención de riesgos laborales de la relación laboral especial del trabajo doméstico: análisis crítico de las posibles razones. *Revista de Relaciones Laborales* n. 44. Recuperado de: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-LaExclusionDeLaPrevencionDeRiesgosLaboralesDeLaRel-7768052.pdf>
 - c. (2020). Observatorio temático de legislación sobre el subsidio extraordinario para las empleadas de hogar en la crisis del Covid-19. *Revista Trabajo y Derecho*, n. 67. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7581740>
- Sassen, S. (2013). *Inmigrantes y ciudadanos. De las migraciones masivas a la Europa fortaleza*, España, Madrid: Siglo XXI.
- Sempere Navarro, A. V. (2022). La protección por desempleo en el Sistema Especial de Empleo Doméstico. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 3.
- Simón, H. y Murillo Simón, I. ¿Sufren las mujeres inmigrantes una doble penalización salarial? Evidencia para España. *Cuadernos Económicos de ICE*, n. 87. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/32324861.pdf>
- Solé, C., y Parella, S. (2005). *Negocios étnicos. Los comercios de los inmigrantes no comunitarios en Catalunya*. Barcelona: Fundación CIDOB.
- Solé, C., Parella, S., y Calvancanti, L. (2007). *El empresariado inmigrante en España*. Barcelona: Fundación La Caixa.

- Timur, S. (2000). Las migraciones internacionales 2000. *Revista internacional de ciencias sociales* (UNESCO), n. 165, 2000. Recuperado de: <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/SHS/pdf/165-fulltextspa165.pdf>
- Trilla, C. (2001). La política de vivienda en una perspectiva europea comparada. Fundación La Caixa. Unión Sindical de Madrid Región de Comisiones de Obreras. (1993). Estudio del sector de servicio doméstico en Madrid. Madrid: Ediciones GPS-Madrid.
- Vela Díaz, R. (2019). “Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos 2011 (n.º 189). *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, número extraordinario.
- Valente Fumo, F. (2017). Los flujos migratorios en la crisis económica en España. *Revista ICE* n. 899. Recuperado de: <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/152023/retrieve>
- Velázquez Narváez, Y., Peña Cárdenas, F. y Ruíz Ramos, L. (2020). Trabajadoras del hogar: grupo vulnerable al maltrato y desigualdad laboral. *La ventana. Revista de estudios de género*, vol. 6, n. 51. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362020000100138&lang=es
- Zaguirre, A. (2019). Empleadas del hogar: un caso evidente de discriminación indirecta. *Zoom Social*, n. 3.
- Zapardiel Fernández, A.; de Lucas, F. y de la Cueva, M. (2006). Dualización laboral y educativa: inmigración, mercado laboral y educación en España. *Acciones e Investigaciones Sociales*, (1 Ext). Recuperado de: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/356-Texto%20del%20art%C3%ADculo-713-1-10-20110408.pdf>