

uc3m

INSTITUTO  
DE ESTUDIOS  
DE GÉNERO



OXFAM  
Intermón

## Si estuviera legalmente remunerado, el empleo del hogar en España equivaldría al 2,8% del PIB

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

**Oxfam Intermón, en colaboración con el Laboratorio de Derecho Social del Instituto Universitario de Estudios de Género de la Universidad Carlos III, publica nuevos datos sobre la situación de las empleadas del hogar para destacar la necesidad de poner en marcha las medidas necesarias para reducir la precariedad y la pobreza laboral de un colectivo que en un 34,3% vive en hogares pobres. La ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, y los cambios normativos que llevaría aparejados para equiparar sus derechos laborales al del resto de los asalariados y facilitar la cotización del empleo doméstico, contribuirían a avanzar hacia la formalización total de un sector que mantiene un crecimiento constante en términos de empleo, a pesar de que disminuyen las personas registradas en la Seguridad Social.**

Hay más de 630.000 personas dedicadas al empleo del hogar, casi el 4% de la población activa y, según datos oficiales, sufren en mucha mayor medida que el resto de las personas trabajadoras las consecuencias de la informalidad o la precariedad. Se trata de un sector económico que, de estar legalmente remunerado, equivaldría al 2,8% del PIB. A pesar de que, sin él, el resto de la economía se vería perjudicada, se ve condenado a la infravaloración y la informalidad.

Aunque aumenta ligeramente el número de personas dedicadas al trabajo del hogar, disminuye desde 2015 el número de las registradas en la Seguridad Social, lo que permite que coticen por su trabajo. Esta evolución apunta un repunte de la informalidad. La brecha entre las personas que declaran dedicarse al empleo del hogar y las registradas ha se ha incrementado en 10.000

en los últimos tres años. Las personas trabajadoras del hogar que, a día de hoy, no están registradas en la Seguridad Social y, por tanto, no cotizan ninguna de las horas trabajadas alcanza ya las 163.925. Lo que limita sus derechos a presente y a futuro.

No obstante, la diferencia entre las empleadas del hogar y las registradas en la Seguridad Social no muestra más que parte de la informalidad en la que viven estas mujeres, ya que de las que cotizan, muchas no lo hacen por todas las horas trabajadas. Una encuesta llevada a cabo por Oxfam Intermón y el Laboratorio de Derecho Social del Instituto Universitario de Estudios de Género de la Universidad Carlos III, entre 205 empleadas del hogar, resultó en que 89 de ellas, un 43,4%, no cotizaba ninguna hora al mes; y sólo 18 cotizaba todo su trabajo.

## **LA PRECARIEDAD TIENE ROSTRO DE MUJER: INDICADORES LABORALES DEL EMPLEO DE HOGAR**

A pesar de que el trabajo del hogar se lleva la palma en cuanto a precariedad se refiere, lo cierto es que no es una excepción en relación con otros sectores donde la presencia femenina supera con creces la masculina: los salarios son más bajos y hay una mayor temporalidad o parcialidad. La segregación ocupacional, normas sociales que infravaloran el empleo femenino y la brecha salarial de género, están detrás de que las mujeres tengan el doble de posibilidades que los hombres de tener un salario bajo o de que 7 de cada 10 salarios mínimos vaya a manos de una mujer. Tal y como denuncia la última campaña de Oxfam Intermón, #Nohayperos, la precariedad laboral tiene rostro de mujer.

En relación a la calidad del empleo del hogar, las mujeres empleadas en este sector llegan incluso a superar la media estatal de temporalidad de nuestro mercado laboral. Mientras que, para el conjunto de la población asalariada, 1 de cada 4 contratos son temporales, en las empleadas del hogar no internas se llega al 1 de cada 3. Además, sufren una rotación mayor que la del resto de la población lo que les impide acumular antigüedad: mientras que el contrato temporal medio dura 128 meses, en el caso de estas trabajadoras apenas se llega a los 70 meses. Como pasa con otros indicadores laborales, los pocos hombres que se dedican al trabajo del hogar están considerablemente mejor que las mujeres: su tasa de temporalidad es de apenas el 6% y la duración de sus contratos es de 121 meses.

La causa tanto de que los hombres coticen más como de que tengan mejores condiciones vuelve a ser la segregación ocupacional. Las mujeres se concentran en trabajos de cuidado en sectores poco valorados que las llevan a sufrir más precariedad, pero, además, dentro del propio sector, ellas hacen más tareas del tipo limpieza y cuidado de niños, niñas y dependientes, mientras que ellos se dedican al mantenimiento de edificios o del jardín. La infravaloración del trabajo de cuidado conlleva que tareas que pueden ser más penosas se protejan peor o paguen menos que otras que, objetivamente, no son más complicadas, pero tienden a desempeñarlas hombres.

Volviendo al análisis de la calidad del empleo de hogar, es la parcialidad la que determina en mayor medida las vidas de estas mujeres, al limitar profundamente sus ingresos. Mientras que la tasa de parcialidad entre la población asalariada es ronda el 15%, ésta se multiplica por 4 y llega hasta el 62,2% de las trabajadoras de hogar no internas. Que 6 de cada 10 de estos contratos corresponda a parcialidad no deseada pone de relieve la necesidad de poner en marcha medidas encaminadas a mejorar la calidad de este trabajo. La parcialidad involuntaria en el resto del mercado es 12 puntos menor.

Si desgranamos la situación de las empleadas internas, lo que sufren no es de pocas horas trabajadas, sino de todo lo contrario: la media semanal de horas efectivas de trabajo es de 60,92 horas, siendo dramático el caso de un 16,5% que trabaja más de 70 horas y de un 4,5% que supera las 90 a la semana. Si lo traducimos a números absolutos, esto equivale a con

prácticamente 3.000 personas se incumple la legalidad establecida en el Estatuto de los Trabajadores que dispone de un descanso obligatorio de 12 horas entre jornada y jornada<sup>1</sup>, ya que es matemáticamente imposible trabajando más de 90 horas a la semana.

La Encuesta de Población Activa también nos facilita datos sobre bajas laborales y ausencias del puesto de trabajo por enfermedad o incapacidad; resulta igualmente ilustrativo de la calidad del empleo de este sector que las trabajadoras del hogar se ausenten del puesto de trabajo, por enfermedad o accidente, la mitad que el resto de los trabajadores; simplemente, no pueden permitir ponerse enfermas o por la pérdida de ingresos o por la pérdida del propio empleo.

## **LAS CONSECUENCIAS: MUJERES Y HOGARES MÁS POBRES**

La inmensa parcialidad no deseada o que muchas de estas trabajadoras no estén protegidas de riesgos como el desempleo, el despido o la enfermedad, lleva a que la pobreza en los hogares que dependen, totalmente o en parte de este tipo de empleo, supere con creces la del resto de la población asalariada. Mientras que, según la Encuesta de Condiciones de Vida del INE, en 2017, el 16,3% de las personas que trabajan por cuenta ajena vivía por debajo del umbral de la pobreza, esta cifra subía al 34,3% en el caso de los y las empleadas del hogar.

No hay ningún indicador en el que los hogares dependientes de este tipo de trabajo salgan mejor parados que los demás. Igualmente 1 de cada 3 de ellos declara que llega a fin de mes con dificultad o mucha dificultad (frente al 23,7% del resto de la población trabajadora por cuenta ajena). El 5,4% ha sufrido algún retraso en los 12 meses anteriores en el pago del alquiler o la hipoteca, incidencia que multiplica por 2,13 veces la presente en el resto de la población asalariada. Más de uno de cada dos de estos hogares no pueden enfrentarse a gastos imprevistos. El 15,7% no puede permitirse mantener la casa a una temperatura adecuada en invierno (frente al 8% del resto de población asalariada). Según datos de 2014, a la pregunta de 'motivo principal para no ir al médico', el 16,2% contestaba que 'no se lo podían permitir', porcentaje que bajaba al 8,3% cuando contestaban empleados y empleadas de otros sectores.

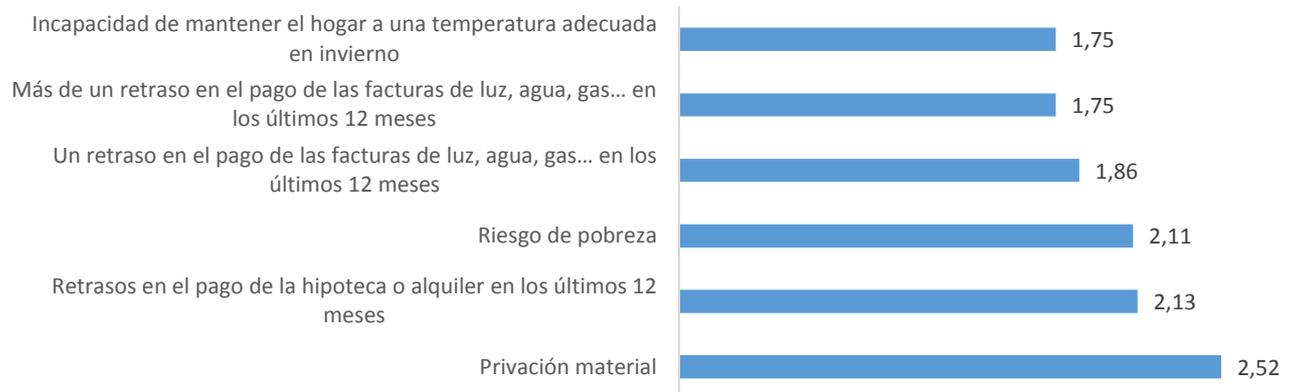
A la hora de analizar todos estos indicadores hay que tener en cuenta que, en muchas ocasiones, no les afectan sólo a ellas; si no que viven en hogares con niños, niñas o personas dependientes que verían mejorada su situación si las condiciones laborales del trabajo del hogar mejoraran. En el 43,9% de los hogares en los que un adulto ingresa dinero proveniente del trabajo del hogar hay niños o niñas. Un 4,5% son hogares monoparentales, prácticamente en su totalidad monomarentales.

Si continuamos analizando la composición del hogar, según la EPA hay aproximadamente unas 6.000 mujeres mayores de 65 años que viven solas y que necesitan seguir trabajando limpiando o cocinando en otras casas.

---

<sup>1</sup> El Régimen Especial del empleo de hogar establece que las 12 horas de descanso pueden bajar a 10, pero nunca más de seis días y siempre que se compense en el mes siguiente. Los datos de EPA dejan ver que no se cumple esa condición.

### Cuántas veces más se producen las siguientes situaciones en los hogares de las trabajadoras del hogar en comparación con resto de la población asalariada



Para el periodo comprendido entre 2009 y 2017. Elaboración propia en base a ECV

Paqui tiene 55 años, y vive en Sevilla con su pareja y dos hijos. Empezó a trabajar en el empleo del hogar y de cuidados con 14 años, y no ha parado desde entonces. Ha trabajado en casas particulares, residencias de personas mayores, centros de día o con empresas de ayuda a domicilio. Lleva unos 35 años trabajando, pero solo ha cotizado 3 años y 8 meses. Explicaba que muchas veces los empleadores decían que estaba dada de alta pero no lo estaba, o trabajaba 10 horas pero solo cotizaba 2. En ese momento, *“yo no sabía nada de qué era la Seguridad Social, ni de mis derechos”*.

*“Con un salario tan bajo, o pagas o comes”*. La baja intensidad laboral y las malas condiciones laborales tienen su impacto más inmediato y directo en las condiciones materiales de vida. Con 530€, Paqui explica que paga 270€ de alquiler, 50€ de comunidad, 43€ de luz, 7€ de bono bus para trabajar cada semana... *“¿Qué me queda?”* Lleva tiempo sin poder arreglar el calentador del agua.

La precariedad y pobreza de hoy se trasladan también al futuro, y Paqui lo sabe: *“¿Qué vejez me queda? Ninguna. Voy a tener que trabajar hasta los 70 para tener, aunque sea, la (pensión) no contributiva”*.

No solo es un problema las horas trabajadas y las cotizadas y el bajo salario, sino también las condiciones: muchas veces sin material de trabajo básico adecuado, como guantes, o sin vacaciones retribuidas.

Pese a una vida dura, hoy Paqui tiene más información y conoce sus propios derechos, bien por el contacto con otras mujeres que trabajan en el mismo sector, bien por el contacto con organizaciones y entidades sociales. *“Diría a cualquier (mujer) que antes de entrar en un trabajo ponga las cosas en condiciones y el primer mes vaya a la Seguridad Social. A la primera, que denuncien, sin miedo, porque como (los empleadores) creen que van a perder, por eso abusan de ellas”*.

## LAS CAUSAS QUE ESTÁN DETRÁS DE ESTA MAYOR PRECARIEDAD:

### 1/ INFORMALIDAD

Distintos cambios normativos<sup>2</sup>, el último de ellos de 2011, alentaron la cotización en un sector que había sido tradicionalmente y en su conjunto informal. Sin embargo, la tendencia al alza en la integración en el sistema iniciada en 2007 se detuvo a partir de 2015, comenzando entonces una ligera tendencia a la baja. A día de hoy, más de 1 de cada 4 empleados y empleadas domésticas sigue sin estar registrada en la Seguridad Social y la realidad es que esa cifra no es recoge fielmente la informalidad del sector. Aunque el 74% estén registradas en la Seguridad Social, la mayoría de las empleadas del hogar, a la luz de la encuesta realizada por Oxfam Intermón y el Laboratorio de Derecho Social del Instituto Universitario de Estudios de Género de la Universidad Carlos III, no cotizan por todas las horas trabajadas.

A pesar de que, según la EPA, se esté creando empleo del hogar y aumentan ligeramente las personas que declaran dedicarse a esta actividad, desciende el número de personas registradas en la Seguridad Social en este sector. Que la informalidad persista y que la brecha entre trabajadoras del hogar y registros en la seguridad social aumente, apuntan a que ni empleadores y empleadas encuentran atractivos suficiente en los incentivos que hay disponibles a día de hoy como para asumir el coste de participar en el sistema.

**En el caso de los hogares empleadores** es aún común considerar normal la informalidad de un trabajo que se desempeña dentro del hogar y al que se dedican mujeres que, ya “de forma natural”, según consideran los roles sociales, se dedican a limpiar y cuidar. Se trata de una norma social no escrita que infravalora su trabajo y que parece incompatible con el derecho a descansos pagados, a bajas laborales o al desempleo. Pero, a pesar de que ese este prejuicio persista, lo cierto es que se ha ido compensando y superando a través de distintos cambios normativos o, de lo contrario, la cotización sería aún menor. Futuros cambios para dignificar este sector contribuirían a dignificar igualmente el empleo del hogar en el imaginario colectivo.

No hay que olvidar que contribuir a los seguros sociales de una empleada encarece el servicio<sup>3</sup> y, si bien, se subvenciona con una reducción del 20% de la cotización empresarial; no parece mucho comparado con el sistema en marcha en otros países de nuestro entorno como Francia o Bélgica que han avanzado mucho en la formalización del trabajo del hogar a través de una apuesta mucho más fuerte por la cobertura de las cotizaciones con dinero público.

**En cuanto a la falta de incentivos por parte de las trabajadoras**, el desconocimiento de sus derechos laborales es una constante entre gran parte del sector. Compuesto en un 56,4% por personas de origen extranjero, en algunos casos en situación de irregularidad administrativa, es un trabajo que se ejerce en la soledad de un hogar ajeno, sin contacto con otras compañeras o sin apenas la acción colectiva que permitiría que estas mujeres conocieran y ejercieran sus derechos. Las asociaciones de trabajadoras del hogar existentes dedican gran parte de sus energías a darlos a conocer y son comunes las historias de violaciones flagrantes de derechos laborales que se podrían haber solventado fácilmente si alguien le hubiera contado a la empleada sus derechos y deberes.

Por otro, la motivación para cotizar se reduce si se trabaja por horas en distintas casas y solo parte de los hogares empleadores están dispuestos a firmar un contrato. Cotizar a medias o a

---

<sup>2</sup> Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (BOE-A-2011-17975), en vigor a partir del 1 de enero de 2012. Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social que modifica la obligatoriedad de alta por el empleador en el caso de trabajar menos de 60 horas mensuales a partir del 1 de abril de 2013.

<sup>3</sup> El tipo de cotización por contingencias comunes es del 27,4%, siendo el 22,85% responsabilidad del empleador y el 4,55% del empleado o empleada. El tipo de cotización por contingencias profesionales, dependiente únicamente del empleador, es del 1,1% sobre la base de cotización.

trozos no garantiza un nivel de protección suficiente como para que mujeres que viven 1 de cada 3 por debajo del umbral de la pobreza, renuncien a cierta liquidez por la promesa de derechos futuros.

Por último, la no igualdad de los derechos al del resto de los asalariados, a lo que dedicaremos una sección entera más adelante, también influye en que darse de alta pierda atractivo.

## **CONTRA LA INFORMALIDAD, AVANCEMOS HACIA LA ECONOMÍA DE LOS CUIDADOS**

No hay que olvidar que las trabajadoras del hogar suplen servicios de cuidado que, ante la falta de un reparto real de tareas domésticas y de cuidado en régimen de corresponsabilidad o la ausencia de servicios públicos de calidad y suficientes en lo relativos a la educación infantil o la atención a la dependencia, se han externalizado a estas trabajadoras. De facto, sin la actividad profesional de servicio doméstico, la incorporación de la mujer al mercado laboral habría sido más compleja. Al mismo tiempo, si la inversión pública en servicios de cuidado como escuelas 0-3 o asistencia a la dependencia fuera mayor, cabría reconducir parte de las actividades del sector de trabajo doméstico, a un ámbito profesionalizado, en el que se podría garantizar una formación profesional adecuada al cuidado, al mismo tiempo que se protegen los estándares laborales de una relación laboral común, garantizando derechos individuales (ligados a la conciliación familiar, por ejemplo, o a la salud laboral) y colectivos (derechos de representación y de negociación colectiva). De esta suerte, parte del empleo del hogar en su conformación actual, sería sustituido por trabajos de mayor calidad.

En la medida en que los poderes públicos no proveen de servicios públicos de calidad y suficientes para el cuidado de la infancia y de personas en situación de dependencia, y esa laguna la suple el empleo del hogar, Oxfam Intermón y el Laboratorio de Derecho Social del Instituto Universitario de Estudios de Género de la Universidad Carlos III demandan que esos mismos poderes públicos se responsabilicen en mayor grado de que las trabajadoras tuvieran mejores condiciones.

Las peculiaridades del empleo de hogar en España no son una excepción; otros países de nuestro entorno ya se han enfrentado a los desafíos de regularizarlo y dotar de derechos a las trabajadoras, y lo han hecho reforzando la economía de los cuidados a través de un incremento significativo de la participación del Estado en la misma y concretamente en el trabajo de hogar.

La Organización Internacional del Trabajo destaca como buena práctica el caso francés, caracterizado, por un lado, por un sistema de contratación muy sencillo tanto para personas trabajadoras como para hogares empleadores, como, por otro, por una alta cobertura de los costes por parte del Estado.

La primera de estas características, la logran mediante cheques, que pueden adquirirse en un estanco o a través de Internet; en ellos el trabajador incluye las horas a pagar, que son costeadas según el convenio del sector y a las que se les añade un 10% para el pago de los descansos pagados. La trabajadora usa los cheques para ingresar su sueldo en el banco. Al evitarse el pago en efectivo se limita la economía informal.

La segunda se consigue mediante una cobertura estatal del 50% del coste de la empleada -tanto salario como cotización- hasta un tope máximo anual. El hogar empleador utiliza los resguardos de los cheques que ha entregado a la trabajadora para pagar la cotización social, pero, también, para reclamar la devolución, a través de una exención fiscal, de la mitad de los costes laborales y sociales de la trabajadora. El Estado se responsabiliza del trabajo del hogar que necesitan las familias para

**AUMENTAR LA RESPONSABILIDAD DEL ESTADO EN EL TRABAJO DE CUIDADOS CONLLEVARÍA MEJORES CONDICIONES LABORALES PARA LAS MUJERES Y SERÍA UNA LUCHA EFECTIVA CONTRA LA ECONOMÍA SUMERGIDA**

poder ser activas económica y laboralmente. Se sociabilizan, por tanto, los cuidados, al tiempo que se garantizan mejores condiciones para las mujeres dedicadas a los mismos.

Hay quien podría considerar que este modelo resulta tremendamente caro para las arcas del Estado, pero lo cierto es que es una inversión altamente rentable teniendo en cuenta, no sólo su beneficio social y su impacto a largo plazo en la vida de mujeres que, si no fuera así, se verían abocadas a una vejez en pobreza; si también por la cantidad de economía sumergida que saldría a la luz.

## **2/ LA NO EQUIPARACIÓN DE DERECHOS**

No cotizar, que muchas de las empleadas del hogar no sean conscientes de sus derechos, ni lo sean sus empleadores de sus responsabilidades, son grandes escollos a la hora de garantizar que las empleadas del hogar gocen de derechos laborales. No obstante, aunque coticen y aunque se respete plenamente la normativa vigente, ésta las sigue relegando a un lugar de segunda categoría: ni el nivel de protección ni el de derechos son equiparables al del resto de trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena.

El Real Decreto 1620/2011, junto con algunas mejoras establecidas en el Real Decreto-Ley 29/2012, regula el actual nivel de cotización de las trabajadoras del hogar, la acción protectora del Estado, las modalidades de contratación, las retribuciones mínimas, los descansos y las obligaciones de los hogares empleadores. A partir del 1 de enero de 2012 y en base a esta regulación, el anterior Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados del Hogar se constituía como un Sistema Especial dentro de Régimen General.

El contar con un Sistema Especial implica que existen diferencias entre los derechos y grado de protección que adquieren el resto de los asalariados y asalariadas por cotizar, y los derechos que adquieren las trabajadoras domésticas; fundamentalmente las empleadas del hogar no tienen derecho a la prestación por desempleo.

No obstante, este sistema se creaba como un paso intermedio necesario: suponía un paso decidido hacia la integración total, pero, al mismo tiempo, se daba tiempo a la Administración para que trabajase en los desafíos que implica que el empleo del hogar, que no deja de tener unas peculiaridades concretas, se equipare al resto de los empleos.

La propia regulación establecía este periodo de gracia: en 2019 los hombres y mujeres dedicados al empleo del hogar tendrían que tener equiparados sus derechos al del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena y debían cotizar en el Régimen General. Sin embargo, justo cuando estaba a punto de agotarse el plazo, una enmienda en los Presupuestos Generales del Estado de 2018, la 6777, posponía la integración de ambos sistemas. Las empleadas del hogar tendrán que esperar hasta 2024.

### **Ratificación del Convenio 189 de la OIT**

La ratificación del Estado español del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo y la Recomendación 201 sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, sería un decidido paso para garantizar que nuestro Estado se compromete con el estándar internacional más alto en cuanto a derechos laborales de este colectivo, y que la normativa nacional se modifica para equiparar derechos. Sin embargo, y a pesar del consenso existente entre los grupos parlamentarios en el Congreso de los Diputados, España no se ha unido al grupo de 25 países que han ratificado esta regulación internacional. En nuestro entorno, países como Alemania, Bélgica, Italia o Portugal ya lo han hecho.

**ALEMANIA, BÉLGICA,  
ITALIA O PORTUGAL YA  
HAN RATIFICADO EL  
CONVENIO 189 DE LA OIT  
SOBRE DERECHOS DE LOS  
TRABAJADORES Y  
TRABAJADORAS DEL HOGAR**

Que el sistema especial de los trabajadores del hogar no se vaya a integrar en el sistema general en 2019 y que no se ratifique el Convenio 189 obedecen a la misma causa: la inacción política. Es indudable que el empleo del hogar, al desempeñarse en un hogar privado y que el empleador/a sea una familia sin ánimo de lucro, presenta desafíos legales y prácticos a la hora de equipararse al resto de los empleos.

Uno de ellos tiene que ver con la acción de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, al ser el centro de trabajo un hogar particular, ultraprotegido por el derecho a la intimidad, es complicado que ejerza su función. Igualmente, el acceso a la prestación por desempleo es considerado por algunos como posible fuente de fraude si no se puede garantizar plenamente y sin dudas la relación laboral entre la familia y la mujer. La prevención de riesgos laborales o las causas que puede alegar el empleador para poder fin al contrato (actualmente existe la figura del desistimiento bajo la que no hace falta alegar causa alguna al entenderse que la pérdida de confianza es suficiente) son otras de las incógnitas a resolver.

Sin embargo, la Regulación actual daba al Estado 7 años para enfrentarse a todos esos desafíos y encontrar respuestas y no se hizo por falta de voluntad. Habrá que esperar para saber si el actual Gobierno pone más empeño y no son necesarios otros seis años para que estas 630.000 personas tengan equiparados sus derechos al del resto de trabajadores y trabajadoras.

## RECOMENDACIONES POLÍTICAS

1. **Aumento de la inversión pública en servicios de cuidado**; asegurando trabajo digno para las profesionales y el avance hacia:
  - a. La universalización del primer ciclo de educación infantil 0-3.
  - b. La plena financiación del sistema de atención a la dependencia hasta la eliminación de las listas de espera.
2. **Ratificación del Convenio 189 de la OIT por el Estado español.**
3. Apuesta decidida por la **integración del sistema especial de las trabajadoras de hogar** en el Régimen General en un plazo máximo de dos años.
4. **Puesta en marcha de campañas públicas para dignificar y revalorar los trabajos de hogar y de cuidado**, al tiempo que se concientiza a hogares empleadores y trabajadoras sobre sus derechos y responsabilidades.
5. **Lucha contra la informalidad** en el empleo del hogar a través de:
  - a. Una simplificación de los trámites de contratación y pago de contribuciones sociales que contemple, además, el pago a través de transferencia u otro tipo de sistema que limite la economía sumergida.
  - b. Un aumento de la corresponsabilidad del Estado en los trabajos de cuidado incrementando la subvención de las cotizaciones sociales de las trabajadoras del hogar.
6. La negociación y firma de **un convenio laboral del empleo de hogar**, para que la consulta a las asociaciones de mujeres trabajadoras ha de ser imprescindible.
7. Si al integrarse en el Régimen General de la Seguridad Social, a parecen empresas intermediarias para ofrecer estos servicios, **primar en la normativa las de empleo social o cooperativas de trabajadoras** para garantizar que la mayoría parte posible de la riqueza generada por su trabajo se vuelva en las retribuciones a estas trabajadoras.

### Notas:

- **Metodología:** Los datos incluidos en este documento se han calculado empleando la Encuesta de Población Activa, la Encuesta de Condiciones de Vida y datos del registro la Seguridad Social. Para calcular la equivalencia del PIB de este sector, se ha partido del número de horas efectivas de empleo de hogar, se ha calculado el número de trabajadoras a tiempo completo que equivalen estas horas y se ha multiplicado dicho número por el salario mínimo interprofesional.
- Los datos han sido elaborados por Luis Gomez, Investigador en Derecho Laboral y Economía del Trabajo, Universidad Carlos III y Liliana Marcos, especialista en políticas públicas y desigualdad de Oxfam Intermón.
- El [Laboratorio de Derecho Social](#) se inscribe por el momento en el Instituto Universitario de Estudios de Género de la Universidad Carlos III de Madrid y se encuentra aún en fase de conformación como un lugar de estudio multidisciplinar e interdisciplinar de aquellos aspectos esenciales para el Derecho Social en la actualidad. En el marco de una iniciativa financiada por el Instituto de la Mujer, durante

el año 2018, el Trabajo Doméstico sirve como primer tema de activación del Laboratorio, a través de un Seminario Permanente articulado en sesiones monográficas y Seminario Generales.

- **En septiembre de 2018 Oxfam Intermón publicó su informe “Voces contra la precariedad: mujeres y pobreza laboral en Europa”**, realizado a partir de ciertos datos primarios cualitativos en Francia, Italia y España –a través de grupos de discusión, entrevistas a informantes clave y entrevistas semiestructuradas–. En segundo lugar, se analizan datos estadísticos cuantitativos secundarios –estadísticas europeas y globales de la OIT y de la OCDE principalmente. Todo ello se complementa con una exhaustiva revisión crítica de literatura sobre pobreza laboral, desigualdad salarial y la situación de la mujer en el trabajo –la mayoría de la documentación consultada
- [Descarga el informe](#) “***Voces contra la precariedad: mujeres y precariedad laboral en Europa***”
- [Descarga el resumen ejecutivo](#) del informe “***Voces contra la precariedad: mujeres y precariedad laboral en Europa***”
- [Descarga la nota metodológica](#) del informe “***Voces contra la precariedad: mujeres y precariedad laboral en Europa***”
- [Descarga gráficos de los datos](#) del informe “***Voces contra la precariedad: mujeres y precariedad laboral en Europa***”