



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra



Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España

Magdalena Díaz Gorfinkiel
Celia Fernández López

SERIE CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO NÚM. 82

INWORK

Servicio de Mercados Laborales Inclusivos,
Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo

***Impacto de las reformas legislativas
en el sector del empleo del hogar
en España***

**Magdalena Díaz Gorfinkiel
Celia Fernández López**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2016

Primera edición 2016

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Datos de catalogación en publicación de la OIT

Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España / Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra: [OIT], 2016.

(Conditions of work and employment series ; No. 82, ISSN: 2226-8944 ; 2226-8952 (web pdf))

Oficina Internacional del Trabajo.

domestic work / domestic worker / legislation / comment / social protection / working conditions / Spain

08.17.1

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolos a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Impreso en Suiza

CONTENIDO

Presentación	1
1. Caracterización del empleo de hogar	1
1.1. <i>Organización del empleo de hogar en España</i>	3
1.2. <i>Migraciones y feminización</i>	5
2. Normativa.....	9
2.1. <i>Situación anterior a la reforma del año 2011.....</i>	9
2.2. <i>Integración del empleo de hogar como un Sistema Especial dentro del Régimen General.....</i>	12
2.2.1. Características de la nueva legislación e implicaciones en el sector	14
2.2.2. Procesos de aplicación legislativa	24
Proceso de tramitación.....	24
Difusión de la legislación.....	25
2.2.3 Situación en relación con la ratificación del Convenio 189	26
3. Impacto de la reforma	29
3.1. <i>Datos de afiliación a la Seguridad Social.....</i>	30
Afiliación y regularidad laboral	31
Afiliación por sexo y nacionalidad	35
Afiliación por bases de cotización.....	39
Afiliación según horas trabajadas y número de empleadores.....	41
Contrato: forma y duración	42
3.2. <i>Datos de las condiciones laborales.....</i>	45
Tipos de contrato.....	45
Tipo de jornada.....	46
Horas efectivas trabajadas.....	47
3.3. <i>Datos de la protección social.....</i>	48
Bajas laborales	48
Registro de desempleo	49
3.4. <i>Recaudación de la Tesorería de la Seguridad Social.....</i>	50
3.5. <i>Inspecciones de trabajo y denuncias</i>	51
4. Conclusiones	54
4.1. <i>Recomendaciones.....</i>	58
5. Bibliografía	60
Anexos.....	62
Serie Condiciones de Trabajo y Empleo.....	69

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

GRÁFICOS

- Gráfico 1.** Evolución población ocupada en el EH, 1990- 2015
- Gráfico 2.** Evolución de la tasa de paro de población extranjera y nacional, 2006-2015
- Gráfico 3.** Porcentaje de mujeres extranjeras por regiones mundiales, 1998-2015
- Gráfico 4.** Evolución de los ingresos medios por hogar, 2010-2014
- Gráfico 5.** Evolución de las tasas de cobertura de población nacional y extranjera en el EH, 2010-2015
- Gráfico 6.** Población afiliada al EH por tramos de bases de cotización, agosto 2012

TABLAS

- Tabla 1.** Evolución de la población extranjera por sexo y del porcentaje de extranjeros respecto a la población nacional, 1998-2015
- Esquema 1.** Caracterización del empleo del hogar
- Esquema 2.** Datos básicos sobre ocupación en el EH
- Tabla 2.** Comparación Régimen General y Régimen Especial del EH (antes de 2011 – cuestiones más destacables)
- Tabla 3.** Tramos de cotización vigentes en la actualidad (RD 29/2012)
- Tabla 4.** Tipo de cotización (a aplicar anualmente)
- Tabla 5.** Cotizaciones mensuales a la Seguridad Social para 2015
- Tabla 6.** Diferencias entre la regulación del RD 1620/2011 (a partir de 01/01/2012) y la regulación de RD 1424/1985 (hasta 31/12/2012)
- Tabla 7.** Normas de Seguridad Social aplicables con la actual regulación (en vigor el 1 de abril 2013 - SEEH) y la anterior (hasta 1 de enero 2012 - REEH)
- Tabla 8.** Evolución de la tasa de cobertura en el EH, 2010-2015
- Tabla 9.** Porcentaje de población afiliada en el empleo del hogar sobre el total del sistema, 2010-2015
- Tabla 10.** Tasas de crecimiento de población afiliada total y al EH, 2010-2015
- Tabla 11.** Tasa de cobertura por sexo en el EH, 2010-2015
- Tabla 12.** Porcentaje de población extranjera afiliada en el EH sobre el total del sector, 2010-2015
- Tabla 13.** Evolución de la población ocupada y afiliada nacional y extranjera en el EH, 2010-2015
- Tabla 14.** Tasas de crecimiento de la población ocupada y afiliada nacional y extranjera en el EH, 2010-2015
- Tabla 15.** Horas semanales por trabajadora en un mismo hogar, agosto 2012
- Tabla 16.** Número de empleadores por trabajador, agosto 2012

Tabla 17.	Distribución de contratos por sexo y porcentaje sobre total en el EH, 2010-2015
Tabla 18.	Tasa de crecimiento por sexo en el EH, 2010-2015
Tabla 19.	Distribución porcentual de los contratos acumulados en el EH por sexo, 2010-agosto 2015
Tabla 20.	Contratos acumulados de EH de la población extranjera, 2010-2014
Tabla 21.	Contratos acumulados en el EH según tipo, 2010-2015
Tabla 22.	Tipo de jornada declarada por las empleadas de hogar, 2010-2015
Tabla 23.	Horas efectivas trabajadas a la semana por las empleadas de hogar, 2010-2015
Tabla 24.	Porcentaje de accidentes de trabajo (AT) en el EH sobre el total, 2012-2015
Tabla 25.	Porcentaje de enfermedades profesionales (EP) en el EH sobre el total, 2012-2015
Tabla 26.	Población desempleada en el empleo del hogar, 2010-agosto 2015
Tabla 27.	Recaudación de la Tesorería General de la Seguridad Social, 2010-junio 2013
Tabla 28.	Porcentaje de actuaciones de inspección en el EH sobre total, 2010-2014
Tabla 29.	Tasas de crecimiento de la inspección en el EH, 2010-2015

TABLAS (Anexo 4)

Tabla.	Evolución de la tasa de paro de población extranjera y nacional, 2006-2015
Tabla.	Población afiliada al EH por regiones mundiales, agosto 2015
Tabla.	Porcentaje de mujeres extranjeras por regiones mundiales, 1998-2015
Tabla.	Evolución población ocupada y afiliada por sexo en el EH, 2010-2015
Tabla.	Población afiliada al EH por tramos de bases de cotización, agosto 2012
Tabla.	Accidentes de trabajo en el EH en jornada de trabajo e <i>in itinere</i> según gravedad, 2010-2015
Tabla.	Accidentes de trabajo totales en jornada de trabajo e <i>in itinere</i> según gravedad, 2010-2015
Tabla.	Número de altas y bajas a la Seguridad Social practicadas como consecuencia de las actuaciones inspectoras por sexo en el EH, 2010-2015

Presentación

El presente documento tiene como objetivo analizar el impacto de las reformas legislativas en el ámbito del empleo del hogar en España. Este sector se constituye en un ámbito de análisis fundamental a la hora de comprender dinámicas esenciales del mercado de trabajo. En primer lugar se conforma como uno de los sectores con mayor incidencia del empleo informal, con todas las consecuencias que esto conlleva como son la inexistencia de derechos laborales y la ausencia de derechos sociales derivados. Cuando estas relaciones laborales no se encuentran regularizadas, sus trabajadoras¹ se convierten en eslabones vulnerables de la estructura laboral con importantes posibilidades de experimentar abusos y explotación. Además, el resto de agentes que participan en esta relación (empleadores, Estado, agencias) también se ven afectados negativamente al disminuir sus referencias normativas y sus posibilidades de actuación de manera transparente.

En segundo lugar, el trabajo doméstico concentra un alto porcentaje de mujeres inmigrantes entre quienes son sus empleadas. Por razones socio-históricas han sido las mujeres quienes se han ocupado de las labores relacionadas con el cuidado y mantenimiento del hogar, y en España en las últimas décadas las mujeres provenientes de terceros países. El hecho de que sean mujeres e inmigrantes añade elementos de potencial discriminación a la relación laboral, debido a su situación relegada en la estructura social, así como refleja las tendencias de las relaciones de género y étnicas que se producen en el mercado laboral.

Por todas estas razones la mejora de las condiciones laborales en el sector se convierte en un objetivo a conseguir, y éstas vienen ligadas al reconocimiento legal de los derechos de este trabajo tanto en la faceta de las condiciones del mismo como de su inclusión en la cobertura de la Seguridad Social. En este sentido en España se produce una mejora legislativa a finales del año 2011, y este informe pretende indagar en los impactos reales y la efectividad de las medidas adoptadas por el Estado español con objeto de obtener conclusiones respecto a los instrumentos y estrategias más efectivas para conseguir buenos resultados en la formalización del sector doméstico y la situación de sus protagonistas.

1. Caracterización del empleo de hogar

La mercantilización del trabajo del cuidado y mantenimiento de la casa lleva consigo la creación de una nueva relación laboral: el empleo del hogar. La definición misma de esta actividad se presenta ambigua y flexible, siendo su primera característica el hecho de que se desarrolla dentro de un espacio

¹ Se utilizará el femenino para aludir a los trabajadores y trabajadoras de este sector, por ser la presencia de estas últimas más relevante desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo.

ambivalente donde en algunas ocasiones el hogar de unos se transforma en puesto de trabajo de otros y viceversa. Esta ambivalencia se conforma como la clave que define el desarrollo de toda la actividad y la convierte en extremadamente singular y difícil de abordar ya que las cuestiones de una casa aluden a las facetas más íntimas y personales de los individuos y, por tanto, negociar sobre ellas es complejo.

Cano y Sánchez (1998:8) definen el empleo del hogar como “una relación laboral de carácter especial que se establece individual y directamente entre un miembro de un hogar y un trabajador que presta sus servicios retribuidos en dicho hogar”. Esta definición refleja la ambigüedad y maleabilidad de la actividad ya que como trabajo doméstico se entienden todas las tareas relacionadas con el cuidado de personas y el mantenimiento de la casa. Existen en la legislación española, sin embargo, restricciones respecto al lugar de realización y forma de contratación de la actividad al considerarse empleo del hogar únicamente a aquellas actividades que se realicen en un hogar particular y que sean contratadas de manera directa por una persona. Se excluye de forma explícita los casos en que estas tareas estén realizada dentro del sistema de ‘au pair’ o si las relaciones se encuentran concertadas a través de empresas de trabajo temporal (ETT) o en relación con la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.² La consideración de la actividad, sin embargo, no establece criterios respecto al tipo de tareas a realizar, horarios a cumplir o cualificaciones para llevarlas a cabo (Arango et al., 2013). También cabe señalar, como bien lo hacen H. Lutz y S. Schwalgin (2005), que este tipo de actividad implica una relación jerárquica con límites indefinidos y en continua negociación entre lo público y lo privado, lo personal y lo profesional, el estar ‘dentro’ y ‘fuera’ y una recolocación de las relaciones de clase, género y etnia.

Entre las características fundamentales que definen al sector doméstico destacan la escasa valoración que la actividad genera y la inexistencia de una demanda de habilidades y cualificación específica. En cuanto a la primera cuestión existe un importante estigma relacionado con la actividad, que es en parte consecuencia de la posición que las tareas reproductivas tienen en la sociedad en su conjunto. Los bajos salarios y las malas condiciones laborales del sector son resultado de la escasa estimación de la actividad, lo cual se ve reforzado por el hecho de que es realizado por los estratos más bajos de la estructura laboral generándose así un círculo vicioso de desprestigio. Se han originado en los últimos años, sin embargo, movimientos para aumentar la valoración del sector y discursos que consideran la actividad menos deshumanizante y más autónoma que otro tipo de profesiones de bajo estatus y baja cualificación. En este sentido se presenta necesario mejorar las condiciones laborales del sector y para ello se debe lograr una mayor delimitación de funciones en el mismo. Así, haciendo referencia a la segunda característica previamente mencionada, uno de los factores que explican la depreciación del sector doméstico reside en que sus cualificaciones no son formales sino que se consideran tácitas (Parella, S., 2003) y, por ende, realizables por cualquier persona. Se asume una fácil sustitución de las

² La Ley de Dependencia, 39/2006, fue promulgada en el año 2006 con objeto de construir un cuarto pilar del Estado de bienestar y proporcionar una acción protectora a todas aquellas personas que no pudieran hacerlo por sí mismas –en situación de dependencia. Su implantación ha sido muy irregular y no ha llegado a consolidarse.

trabajadoras y existe poca conciencia de la pérdida de recursos que significa su continuo reemplazo. La estrategia de contratación se encuentra más relacionada con la personalidad y la disponibilidad espacial y temporal de la trabajadora que con la experiencia o cualificaciones que ésta posea. La profesionalización favorecería un aumento del prestigio del sector en beneficio de las empleadas así como una clarificación de las condiciones y situaciones que repercutirían favorablemente en todas las partes de la relación. El objetivo último consistiría en abolir el imaginario servil del sector que favorece la dominación simbólica por parte de las empleadoras (Anderson, B., 2000).

Las formas actuales de trabajo del hogar no son novedosas si se analiza bajo la mirada del género, y además siempre han existido grupos sociales que han transferido este tipo de tareas a grupos menos favorecidos. La diferencia con antaño radica, fundamentalmente, en que la actividad se encuentra más extendida entre los diversos sectores sociales y en que ha aumentado su demanda en base a una necesidad social y no como una cuestión meramente ideológica (Parella, S., 2003). Antiguamente las mujeres de clases adineradas cedían la parte ‘dura’ de las labores domésticas para mantener para sí únicamente la parte ‘limpia’ y ‘buena’ de las mismas (Davidoff, L., 1974), convirtiéndose en amas de casa ejemplares sin sacrificar las virtudes femeninas. En la actualidad las mujeres también ceden la parte más dura del trabajo reproductivo, pero en este caso en aras de conseguir tiempo de calidad para con la familia, así como conservar tiempo y energía para dedicar al ámbito laboral. La diferencia principal reside en que en la actualidad se cuenta con trabajo del hogar para posibilitar la compatibilización del mundo laboral y familiar en base al desarrollo de la familia de ‘doble ganador de pan’.³ Además este fenómeno se inserta hoy en día en un contexto global que establece unas relaciones determinadas en el intercambio internacional y un específico equilibrio de fuerzas a nivel mundial.

1.1. Organización del empleo de hogar en España

El empleo del hogar constituye una realidad social que se ha consolidado en España en las últimas décadas acorde a los cambios sociales que el país ha experimentado. Cabe destacar, fundamentalmente, el crecimiento económico en la década de los noventa y primeros del año 2000 y, la consecuente conformación del país como un foco de atracción de población inmigrante.⁴ Por otra parte, durante ese

³ Existen formas de empleo del hogar que se relacionan con el prestigio y el estatus, pero no corresponden a las líneas de cambio social más relevantes ni a las que están planteando mayores desafíos sociales en relación con la existencia de este tipo de empleo.

⁴ La bonanza económica que atraviesa España en la década de los noventa del pasado siglo la convierte en un país de atracción de población inmigrante, fundamentalmente originaria de América Latina y algunas zonas del Caribe (ALC), la cual se ve expulsada de sus países debido a un fuerte decrecimiento económico que llevó a la pérdida de empleo y a la consecuente necesidad de buscar nuevas oportunidades fuera de sus fronteras. Esto generó la disponibilidad de mano de obra para insertarse en los distintos sectores que la economía española demandaba. Dentro de esta misma dinámica global de los procesos migratorios, la actual recesión española, que ha provocado altas tasas de desempleo, y la activación de la economía de ALC está provocando el retorno de una parte de estos inmigrantes a sus países de origen.

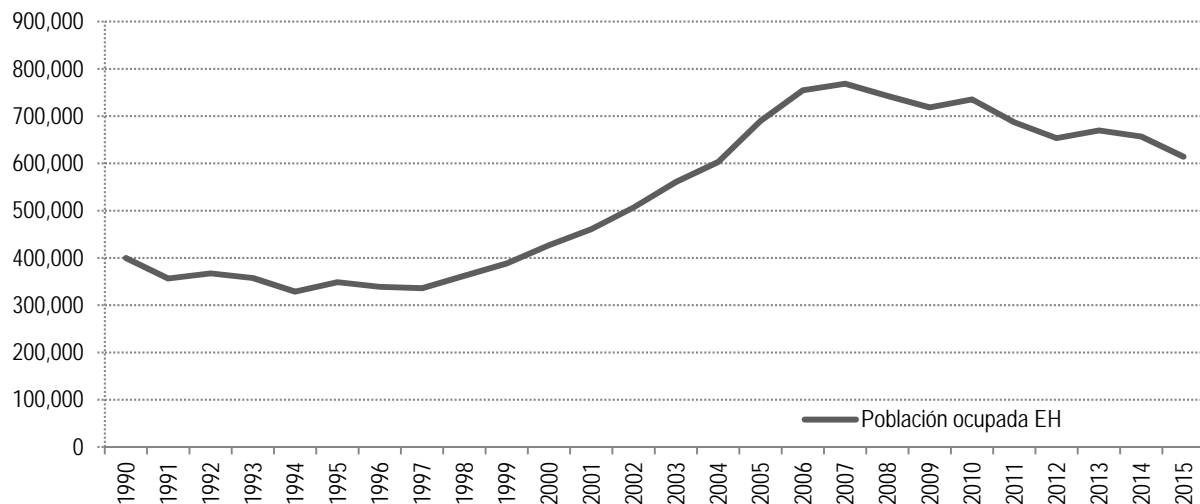
período se produjeron cambios en la estructura de la población (con un envejecimiento de la misma), en la organización de las familias (con un decrecimiento de la familia extensa) y en la posición de la mujer en la sociedad (con una mayor incorporación de ésta al ámbito público). Además se debe tener en cuenta el escaso desarrollo de políticas sociales para la conciliación de la vida familiar y laboral, lo cual ha impedido una reorganización social de los actores destinados a la reproducción social. Se ha generado, por tanto, la necesidad de incorporar soluciones alternativas para encarar los cuidados y el mantenimiento del hogar, siendo la contratación de empleadas domésticas la estrategia más accesible por la respuesta individualizada que implica. Además en España la noción de cuidado va estrechamente unida a la de familia, por ser dentro de este ámbito donde se ha producido este tipo de relación de forma mayoritaria así como por ser el que se considera más adecuado, por lo que la incorporación de una persona empleada en el hogar permite la continuación de este modelo.

Este sector, sin embargo, constituye un ámbito laboral enormemente complejo por la combinación de su carácter mercantil y privado, realizándose como una actividad laboral remunerada pero dentro de la esfera privada por antonomasia como es el hogar. Ésta se conforma como una de las características que dificulta el avance en la equiparación de sus derechos y el cumplimiento de la norma. Además los progresos se ven ralentizados por la feminización existente en el sector, ya que los empleos típicamente femeninos presentan más dificultades para ser asociados como actividades plenamente productivas. Se debe señalar, además, que la propia composición del sector añade invisibilidad al mismo al ser mujeres inmigrantes quienes habían realizado mayoritariamente esta actividad y quienes por su situación administrativa, legislativa o de conocimiento de la realidad española son más fácilmente segregadas a la base de la estructura social y laboral.

En España el sector del empleo del hogar (EH) se revitaliza desde la década de los noventa del pasado siglo, aumentando sus cifras y volviendo a incorporarse como un recurso aceptado socialmente (gráfico 1). La curva ascendente refleja el crecimiento de este ámbito desde finales de los años noventa hasta el 2006. En este momento se comienza a producir un leve descenso que no impide el mantenimiento de cifras elevadas de más de seiscientos mil personas ocupadas en el sector⁵.

⁵ Los datos estadística pormenorizados se ofrecerán en la sección 3.

Gráfico 1. Evolución población ocupada en el Empleo de Hogar (EH), 1990- 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de datos la Encuesta de Población Activa (EPA), media de población ocupada de los cuatro trimestres del año, el dato de 2015 corresponde al II Trimestre del año, Instituto Nacional de Estadística (INE)

1.2. Migraciones y feminización

La creación del sector doméstico presenta una importante característica que radica en su etnificación (Oso y Catarino, 2000) o concentración de poblaciones nacionales concretas en él. Esta concentración se explica por la interconexión de las dinámicas económicas globales y locales y la internacionalización de los procesos sociales. El déficit de cuidado de ciertas regiones, como España, tiene su contrapartida en las necesidades económicas de otras zonas. Así se genera un mercado internacional de trabajo doméstico donde se transfieren étnicamente las responsabilidades de la reproducción social.

Uno de los cambios demográficos más relevantes que ha vivido la sociedad española desde comienzos del siglo XX ha sido la incorporación de población inmigrante y la consolidación del país como un ámbito receptor de esta de población, convirtiéndose en el segundo país del mundo en recepción de los mismos durante algunos años de la primera década del 2000. En números absolutos se ha pasado de poco menos de 650.000 personas extranjeras en 1998 a más de cuatro millones y medio en 2015 (tabla 1), lo que implica un salto de un 1,6 por ciento de población extranjera sobre la población total en 1998 a un 10,1 por ciento en 2015 (registrándose la mayor cifra en 2010 con un 12,2).

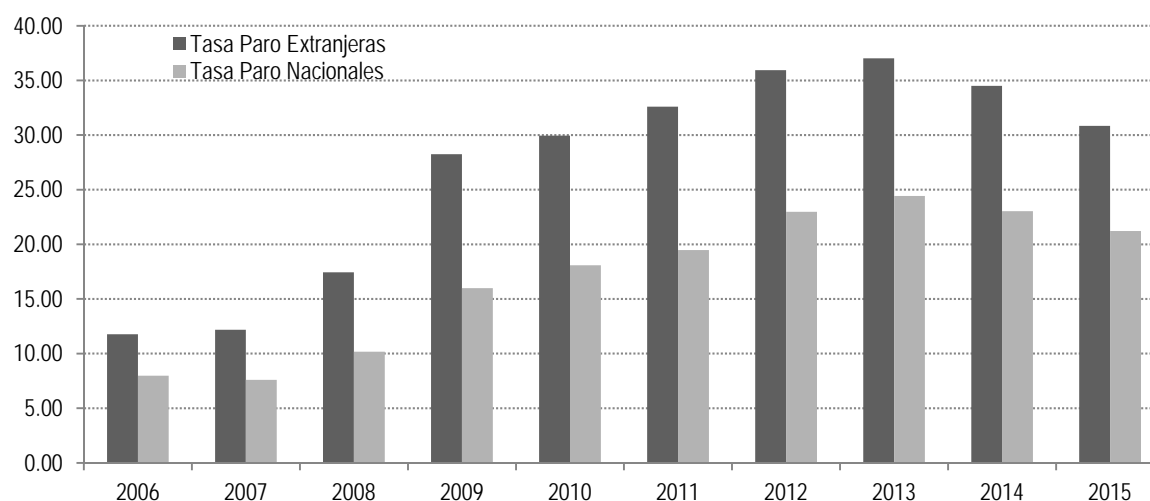
Tabla 1. Evolución de la población extranjera por sexo y del porcentaje de extranjeros respecto a la población nacional, 1998-2015

Año	Hombres	Mujeres	TOTAL	% extranjeros
1998	322.261	314.824	637.085	1,6
2000	471.465	452.413	923.878	2,3
2002	1.048.178	929.767	1.977.945	4,7
2004	1.605.723	1.428.603	3.034.326	7,0
2006	2.215.469	1.928.697	4.144.166	9,3
2008	2.802.673	2.466.089	5.268.762	11,4
2010	3.017.935	2.729.799	5.747.734	12,2
2012	2.975.508	2.760.750	5.736.258	12,1
2014	2.570.247	2.453.240	5.023.487	10,7
2015	2.405.598	2.313.266	4.718.864	10,1

Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas del Padrón Continuo (1998-2015 -último año datos provisionales), Instituto Nacional de Estadística (INE)

Se puede observar la evolución constante de la presencia de la población extranjera en territorio español así como su leve descenso durante los años de consolidación de la crisis económica. Los datos parecen indicar una resistencia a la influencia del elemento económico durante los primeros años de recesión, que progresivamente fue dando paso a la conformación del mismo como factor de expulsión (aunque de forma no pronunciada). Las tasas de paro de la población extranjera (gráfico 2) aumentan de forma considerable a partir del año 2007 y su incremento sigue siendo paulatino pero constante hasta 2013. Durante estos años la distancia entre el desempleo de población extranjera y nacional se acrecienta, lo que finalmente repercute en la situación migratoria al producirse la expulsión de una pequeña parte de esta población así como la no atracción de nueva población extranjera.

Gráfico 2. Evolución de la tasa de paro* de población extranjera y nacional, 2006-2015 (%)

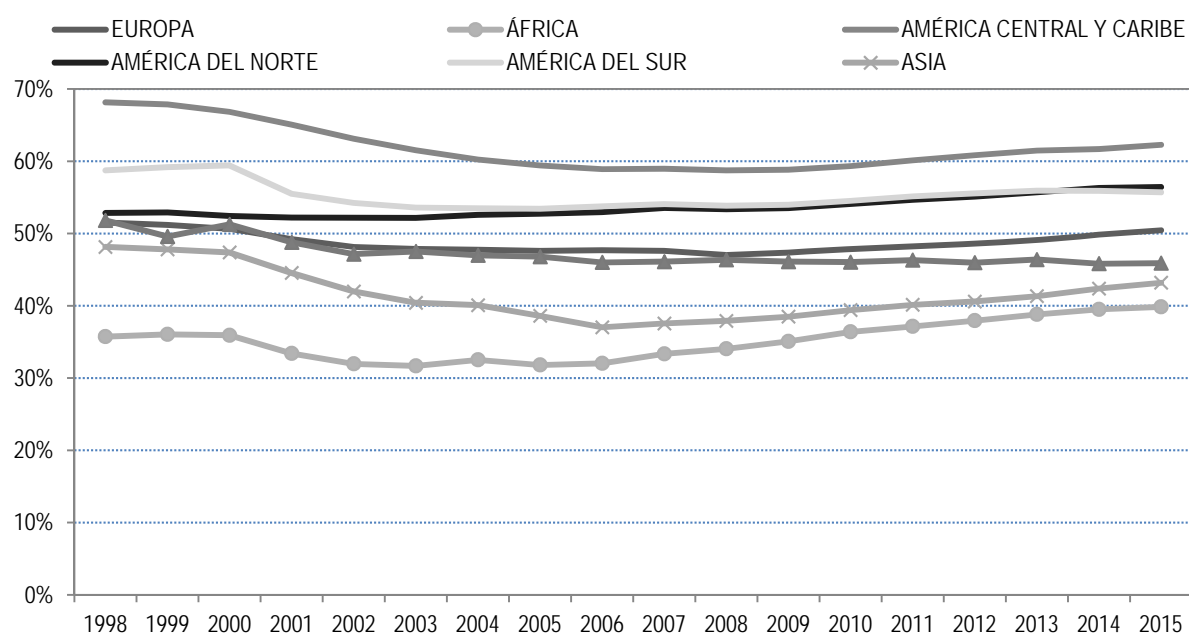


Fuente: Elaboración propia a partir de datos la Encuesta de Población Activa (EPA), media de población ocupada de los cuatro trimestres del año, el dato de 2015 corresponde al II Trimestre del año, Instituto Nacional de Estadística (INE)

*Equivalente al cociente entre el número de parados y el número de activos (datos en Anexo 4).

Por otra parte las mujeres han tenido un papel notable en estos flujos migratorios (Miyar, 2011), aunque su peso difiere notablemente según los orígenes nacionales. Los grupos migratorios más feminizados, como se observa en el gráfico 3, son los provenientes de América Central y el Caribe, y de América del Sur, coincidiendo esto con los colectivos de mayor presencia en el sector del empleo del hogar. Según los datos de afiliación al empleo del hogar para agosto de 2015 el 34,6 por ciento corresponde a población proveniente de América Latina (ocupando Bolivia y Paraguay las primeras posiciones dentro de este origen).⁶

Gráfico 3. Porcentaje de mujeres extranjeras por regiones mundiales, 1998-2015



Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas del Padrón Continuo (1998-2015-último año datos provisionales), Instituto Nacional de Estadística (INE). Tabla con datos en Anexo 4.

La diferente preeminencia de la mujer inmigrante según nacionalidades se explica, fundamentalmente, en función de la división sexual del trabajo a nivel internacional, la organización de las estructuras familiares y la construcción de ‘perfiles ideales’ para la realización de ciertas labores. Los trabajos de tipo reproductivo siguen siendo monopolio de la mujer y debido a que las empleadoras orientan sus vidas hacia otras actividades es necesario encontrar otras mujeres que estén dispuestas a dedicar su tiempo a este tipo de funciones. Las mujeres que desean migrar a los países centrales encuentran, por tanto, en el sector doméstico una forma de ubicarse en el mercado laboral, y en ocasiones hacerlo de forma legal (Zlotnik, H., 2000). Con el tiempo, además, se establecen redes y dinámicas migratorias

⁶ Los datos detallados se adjuntan en el Anexo 4.

que favorecen la consolidación de esta estructura migratoria en torno al posicionamiento laboral en el empleo del hogar.

Esquema 1. Caracterización del EH



Para cerrar el epígrafe se presentan algunas cifras básicas sobre el empleo del hogar en España y su relación con el mercado de trabajo en su conjunto.

Esquema 2. Datos básicos sobre ocupación en el EH

- El total de **población ocupada** en España es de **17.866.500**.
- El total de **población ocupada** en el EH es de **614.200**, lo que supone un **3'44** por ciento sobre el total de ocupados.
- El **89'70** por ciento de la población ocupada en el EH son **mujeres**.
- El total de **población extranjera ocupada** en España es de **1.909.200**.
- El total de **población extranjera ocupada** en el EH es de **287.300**, lo que supone un **15'05** sobre el total de ocupados.
- El **93'2** por ciento de la población extranjera ocupada en el EH son **mujeres**.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), población ocupada del II Trimestre 2015, Instituto Nacional de Estadística (INE)

2. Normativa

2.1. Situación anterior a la reforma del año 2011

Antes de comenzar el análisis de la situación legislativa se debe explicitar que durante todo el documento se separan las condiciones del sector doméstico en dos ámbitos: el laboral, relacionado con las condiciones y características del empleo, y el de derechos sociales, relativos a los derechos asignados a la relación laboral. Estos dos ámbitos construyen globalmente las relaciones de empleo.

En cuanto a la situación anterior al año 2011, se señalarán únicamente las cuestiones más relevantes para abordar un análisis pormenorizado en relación a la legislación actual. En el año 1985 se aprobó el Real Decreto 1424/1985⁷ que puso fin a la jurisdicción meramente civil del sector que imperaba hasta entonces y que implicaba que la trabajadora doméstica se encontraba bajo la tutela exclusiva del ‘amo de casa’. A partir de ese momento las relaciones de las trabajadoras del sector pasaron a considerarse laborales, aunque manteniendo muchos tintes de personalización en la definición de la relación y numerosas condiciones de inferioridad respecto a otros ámbitos laborales. Por otra parte, la protección social de las trabajadoras también se encontraba bajo condiciones de cobertura inferiores a la de los demás sectores con un régimen especial de la Seguridad Social recogido en el Decreto 2346/1969.⁸

Comenzando por el análisis de la **regulación laboral** se puede aludir a la definición de la actividad que establecía que ésta debía realizarse en o para la casa y para un titular de un hogar familiar, evitando cualquier otra especificación de la misma. La principal razón de esta indefinición era el poder otorgado a la autonomía de las partes que se establecía en la introducción del Decreto: “equilibrando el respeto a los derechos laborales básicos de los trabajadores con la necesaria flexibilidad que debe concederse a que el empleador y el trabajador determinen las condiciones de prestación de servicios de mutuo acuerdo...”.

En cuanto a la forma del contrato éste no se exigía por escrito, con lo que se presuponía de duración temporal y se anulaba la información transparente respecto a las condiciones de trabajo. Otra particularidad relevante residía en las posibles formas de extinción del contrato y en particular la que aludía al desistimiento por parte del empleador. Esta figura significaba que el empleador podía alegar en cualquier momento y sin necesidad de causas explicativas que había perdido la confianza en la trabajadora y, por tanto, podía poner fin a la relación laboral. A pesar de la existencia de un periodo de preaviso (7 días para contratos de menos de 1 año y 20 para el resto) e indemnización (7 días por año

⁷ Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (vigente hasta el 18 de Noviembre de 2011).

⁸ Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el régimen especial de la seguridad social del servicio doméstico. Este Decreto fue complementado a lo largo de los años con modificaciones relativas al funcionamiento del sistema de seguridad social, aunque en lo sustancial se mantuvieron hasta el año 2011 las características en él establecidas.

de servicio con un máximo de 6 mensualidades), esta posibilidad generaba una importante situación de inconcreción y ambigüedad en la relación laboral.

En cuanto a la jornada de trabajo la principal particularidad residía en el establecimiento de los denominados ‘tiempos de presencia’, tiempos en los que la trabajadora no estaba obligada a realizar tareas habituales pero podía ser requerida para labores concretas. El Decreto no fijaba ningún límite a estos tiempos, por lo que quedaban fuera del cómputo máximo de 9 horas de trabajo diarias y de 40 semanales, y tampoco establecía retribución de ningún tipo. Además el trabajo nocturno no se encontraba regulado, ni con descanso ni con retribuciones específicas, y el descanso semanal se establecía en 36 horas al igual que el resto de trabajadores pero con la salvedad de la obligación de otorgar únicamente 24 horas consecutivas. La regulación del tiempo de vacaciones respondía a la misma lógica general de la normativa de hacer prevalecer la negociación entre las partes, por lo que 15 días como mínimo podían disfrutarse de forma continuada y los restantes 15 se podían fraccionar según la negociación particular.

En relación con el salario la primera deficiencia que se puede señalar respondía a la posibilidad de descontar hasta un 45 por ciento del salario total en concepto de alojamiento o manutención, frente al límite máximo del 30 por ciento establecido en el Estatuto de los Trabajadores, sin ninguna cantidad salarial mínima a respetar (es decir que una trabajadora podía percibir el 55 por ciento del salario mínimo). Además las dos pagas extraordinarias correspondían cada una de ellas, como mínimo, a la mitad de un salario mensual.⁹

En cuanto a la **protección social**, la situación de las trabajadoras domésticas también respondía a un régimen especial con importantes deficiencias en comparación con el resto de trabajadores. En relación con la afiliación el alta en la Seguridad Social solo era necesaria si se prestaban servicios durante 72 horas mensuales en 12 o más días al mes. Además las empleadas que prestaban servicios en más de un domicilio familiar por menos de 20 horas semanales en cada uno de ellos adquirían la responsabilidad de su afiliación, pagando ellas mismas su cotización.

La base de cotización de las empleadas de hogar era única y se establecía en la Ley de Presupuestos del Estado anualmente, sin guardar relación alguna con los salarios reales que se percibían. Esto conllevaba un condicionamiento de las cuantías de las prestaciones que terminaba por convertirlas en meras protecciones de mínimos o en no resultar atractivas para las empleadas debido a las altas cantidades que podían significar en relación a sus salarios. Además en los casos de incapacidad temporal y maternidad permanecía la obligatoriedad de cotizar y ésta recaía en la empleada del hogar quien tenía que destinar su prestación a seguir cotizando (López Gandía, J. & Toscani, D., 2006).

⁹ Es decir que si el salario de una trabajadora era de 600 euros cada una de sus pagas extraordinarias sería de 300 euros.

Las prestaciones asociadas al trabajo también presentaban características de inferioridad respecto a los trabajadores en general. En cuanto a la prestación de incapacidad temporal la principal diferencia radicaba, además de la anteriormente mencionada obligación de cotizar estando de baja, en que se comenzaba a percibir a partir del vigésimo noveno día desde la fecha de la enfermedad o accidente (frente al día cuarto del Régimen General). Asimismo tampoco se reconocían los accidentes o enfermedades profesionales, por lo que todas esas situaciones quedaban bajo el mismo tratamiento que las contingencias no laborales del Régimen General. Las otras dos prestaciones que ofrecían importantes carencias eran la relativa a la jubilación y la concerniente al desempleo. En cuanto a la primera, este régimen no reconocía la jubilación anticipada ni la aplicación de la jubilación parcial o el reconocimiento de los beneficios del retraso de la edad de jubilación más allá de los 65 años. En relación con el desempleo tampoco se reconocía esta acción protectora para las empleadas de hogar bajo ninguna circunstancia, lo que repercutía negativamente en la estabilidad de las trabajadoras y sus posibilidades de elección individual de los tipos y tiempos de trabajo.

Otro tipo de prestaciones inicialmente excluidas fueron siendo reconocidas paulatinamente a través del desarrollo de legislación específica. Así la prestación por maternidad se presentaba en igualdad de condiciones que el régimen general desde 1994 (Ley 42/1994), es decir con un subsidio del 100 por ciento para un período de 16 semanas. Las prestaciones de riesgo durante el embarazo también se reconocían en los mismos términos que el Régimen General desde 1999 (Ley 39/1999) aunque podían plantearse problemas prácticos debido a la exclusión del régimen especial del empleo del hogar de la Ley de prevención de riesgos laborales (Luján Alcaraz, J., 2000).

En síntesis, se puede observar que este régimen se encontraba en situación de infraprotección con respecto a los otros regímenes, sin una razón sólida para que esto así fuese y colocando a sus trabajadoras en una situación de marginación, real y simbólica, en la estructura laboral. Debido a esto progresivamente fue resurgiendo un movimiento de lucha por la equiparación de los derechos laborales con el resto de trabajadores y tras muchos años de negociación se produjeron las modificaciones legislativas del año 2011.

Tabla 2. Comparación Régimen General y Régimen Especial del EH (antes de 2011 – cuestiones más destacables)

Ámbito	RG	REEH
<i>Contrato</i>	Palabra o escrito; si palabra por tiempo indefinido y jornada completa	Palabra o escrito; si palabra por 1 año.
<i>Extinción de contrato</i>		Existencia de figura de desistimiento.
<i>Jornada de trabajo</i>	9 horas. Descanso semanal de 36 horas seguidas. Vacaciones por negociación entre las partes o convenio colectivo.	9 horas + tiempos de presencia. No regulación de trabajo nocturno. Descanso semanal de 36 horas; 24 seguidas. Vacaciones por negociación entre las partes; si no acuerdo 15 días continuados.
<i>Salario</i>	Máximo 30 por ciento en especie. Dos pagas extraordinarias de 30 días cada una.	Máximo 45 por ciento en especie. Dos pagas extraordinarias de 15 días cada una.
<i>Afiliación</i>	Obligatoria en todos los casos.	Obligatoria a partir de 72 horas mensuales en 12 o más días/mes
<i>Cotización</i>	En función del salario.	Cantidad fija independiente del salario.
<i>Prestaciones</i>	Incapacidad temporal a partir 4 días	Incapacidad temporal a partir de 29 días.

Fuente: *Elaboración propia a partir de la legislación e Informe de Arango et al (2013).*

2.2. Integración del empleo de hogar como un Sistema Especial dentro del Régimen General

Los últimos años han sido muy fructíferos en relación con la situación del empleo del hogar ya que se han producido importantes cambios legislativos así como un debate público respecto a la situación de este sector. Las nuevas normativas son consecuencia de muchos años de luchas por parte de asociaciones de empleadas de hogar, asociaciones de migrantes y organizaciones del movimiento feminista para dignificar el sector doméstico y equiparar sus condiciones con las de los demás ámbitos profesionales, así como resultado de la pretensión del Gobierno español de simplificar los regímenes de cotización (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012). Las últimas regulaciones han contribuido, efectivamente, a mejorar la mayor parte de las condiciones laborales y sociales del sector a nivel normativo (Arango et. al, 2013) aproximándolas a las existentes para los demás trabajadores por cuenta ajena. Las reformas de 2011 supusieron un enorme avance, simbólicamente al producirse la aceptación ideológica del ámbito del hogar como una esfera plenamente laboral, y en la práctica al identificarse las deficiencias que aún se producían en él. Los cambios en las legislaciones no solo representan cambios tangibles en la cotidianeidad de las esferas que se legislan sino que también tienen una incidencia en las construcciones simbólicas respecto a esos ámbitos.

Los cambios legislativos fueron resultado de la conjunción de diversos factores en el contexto nacional e internacional. En primer lugar ya desde la década de los noventa del pasado siglo el Gobierno español estableció la necesidad de simplificar la protección social de todos los trabajadores para reordenarla en dos únicos regímenes: el general y el de autónomos.¹⁰ Por otra parte, la consideración del ámbito del hogar y de los cuidados como una esfera de lucha por la igualdad social por parte de diversos sectores del feminismo, con su consecuente lucha por incluirlos dentro de la agenda política y el debate público, implicó una continua presión al legislador para modificar la regulación del sector (Vela Díaz, 2012). Asimismo la presencia de población inmigrante¹¹ contribuyó a la reivindicación de las condiciones en el sector doméstico, al constituirse éste en un ámbito de inserción laboral fundamental de esta población. Todas las cuestiones anteriores (la política gubernamental, la acción de los movimientos feministas y la presencia de población inmigrante) se desarrollaron dentro de una coyuntura socio-económica favorable que permitió la inclusión de estas temáticas sociales en el debate público y político.¹² A nivel internacional, por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó en el año 2011 el Convenio 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, siendo éste el primer tratado vinculante a nivel internacional destinado específicamente a estas trabajadoras (Oliveria do Prado, 2012). Se generó, en consecuencia, un referente supranacional de activación y mejora de este ámbito de actividad laboral.

La visibilidad de este tema fue disminuyendo progresivamente en España en función de la modificación de los factores que permitieron su desarrollo, lo que se percibe, entre otras cosas, en su menor presencia en la agenda política y en los medios de comunicación. Así la consolidación de la crisis económica¹³ y el cambio político en el gobierno central generaron un cuestionamiento en la aplicación de una ley heredada de una legislatura previa¹⁴ y nublaron el panorama relativo a la configuración del sector como un empleo digno. El impacto de las modificaciones realizadas se vio atravesado por las dificultades reales que las restricciones económicas suponen para la adquisición de nuevos derechos así como por su utilización como justificación ideológica para bloquear transformaciones socialmente no consideradas prioritarias.

¹⁰ Se estableció esta idea por primera vez en el Pacto de Toledo de 1995 y se confirmó en posteriores renovaciones y acuerdos relativos a la seguridad social.

¹¹ España se conforma desde inicios de este siglo como un país de destino y asentamiento de población inmigrantes (Cachón, 2002), tal como se describe en la sección 1.

¹² Aunque la crisis económica tuvo su impacto en España con anterioridad a 2011 (momento de aprobación de la legislación), el proceso de negociación se presenta previo a esta fecha (las primeras negociaciones concretas para la modificación de la situación del sector tuvieron lugar en 2007) y, por ende, dentro de una situación económica sin una crisis consolidada y en el contexto de unas legislaturas (2004-2011) orientadas al replanteamiento de variadas cuestiones sociales.

¹³ La influencia de ésta en la implantación de la ley se podrá observar en la sección del análisis del impacto de la legislación. Se puede señalar, por el momento, que estudios cualitativos realizados previamente (Arango et al., 2013) reflejan la utilización de la coyuntura de crisis para el empeoramiento de ciertas condiciones laborales del sector (salarios, pago de las cotizaciones, etc.).

¹⁴ El cambio legislativo se publicó el 1 de agosto de 2011 para entrar en vigor el 1 de enero de 2012 mientras que el cambio de gobierno se produjo en noviembre de 2011, pasándose de un gobierno de carácter socialista (PSOE) a uno de tinte conservador (PP). Este último se vio obligado a implantar una ley que no había aprobado y que no se encuadraba en las prioridades de su legislatura.

2.1.1. Características de la nueva legislación e implicaciones en el sector

La primera cuestión a señalar es la relativa a la esfera de las relaciones laborales con la entrada en vigor del Real Decreto 1620/2011¹⁵ el 1 de enero de 2012, inspirado en el Convenio 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos de la OIT de junio 2011. Este Decreto modifica las condiciones laborales del sector establecidas hasta ese momento por la regulación del año 1985 para acercarla a los demás sectores laborales. El cambio de Decreto vino acompañado de la abolición de una protección especial de las empleadas del hogar a través de un régimen especial, el Régimen Especial de Empleadas de Hogar, para ser incluidas como un Sistema Especial del Régimen General y estar, por ende, igualadas en prácticamente todas sus prestaciones. Esta modificación de la protección de Seguridad Social se realizó a través de la Ley 27/2011,¹⁶ pero en diciembre de 2012 se modificó parcialmente a través del Real Decreto Ley 29/2012.¹⁷ Las últimas modificaciones se centraron en las condiciones de afiliación para las trabajadoras por horas y en los tramos de cotización para todas las trabajadoras del sector.

Las **modificaciones laborales** pueden dividirse en dos grupos: aquellas que se han equiparado con los demás sectores y aquellas que han mejorado sus características manteniendo peculiaridades. Además se mencionan algunas cuestiones que han quedado pendientes debido a que algunas de ellas se encuentran señaladas en el propio desarrollo de la legislación pero aún no se han abordado, mientras que otras reflejan las distancias legales que aún existen en relación a otros sectores con la consecuente disconformidad que esto generan y su potencial influencia negativa en el proceso de formalización del sector. Antes de comenzar este análisis se debe ofrecer la definición de la actividad para reflejar la ambigüedad en la consideración de la misma y la dificultad de concretar sus características y cualificaciones. El artículo 1.4 del Decreto 1620/2011 establece como empleo del hogar: “los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos”. Esta definición, por tanto, incorpora bajo el amplio abanico de empleo del hogar todo tipo de tareas relacionadas con el cuidado y el mantenimiento de una casa independientemente de la necesidad que presentan o de sus características particulares, manteniéndose así la amplitud de características de la legislación anterior. La nueva legislación, sin embargo, presenta una mayor delimitación de las partes que conforman la relación así como un menor grado de negociación particular. Asimismo, en su

¹⁵ Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

¹⁶ Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Esta ley no se dirige específicamente al trabajo doméstico sino que está dedicada a cuestiones varias de la Seguridad Social.

¹⁷ 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. Este decreto no se dirige específicamente al trabajo doméstico sino que está dedicado a cuestiones varias de la Seguridad Social.

prólogo, la legislación admite como uno de sus objetivos el dignificar este tipo de relación laboral pero reconociendo las particularidades que le son propias en función del espacio en donde se realiza (el hogar).

Pasando ya a las primeras modificaciones del sector, las que se han visto *equiparadas*, se puede señalar la forma de contrato de trabajo que en la nueva normativa exige, en la práctica totalidad de las ocasiones, la formalización por escrito del mismo y en caso de que esto no se produzca se impone la presunción de su carácter indefinido. Además se insta a proporcionar información a la empleada sobre los elementos esenciales del contrato, como el salario, la distribución de tiempos de presencia o el régimen de pernoctas, las cuales pueden encontrarse en el propio contrato o en un documento independiente. Una novedad respecto a la contratación se encuentra relacionada con la posibilidad de intermediación de las agencias de colocación así como de los servicios públicos, aunque diversos estudios muestran que la forma de contratación más frecuente sigue siendo la directa.

En cuanto a la normativa salarial se puede señalar la modificación positiva de la nueva legislación respecto a la igualación del salario en especie con los demás sectores laborales, por lo que en la actualidad se puede descontar hasta un 30 por ciento en concepto de alojamiento o manutención, en lugar del 45 por ciento previo. Además el salario en metálico que se perciba no puede ser inferior al salario mínimo interprofesional (SMI) fijado por el Gobierno para las trabajadoras por jornadas, mientras que las trabajadoras por horas también se encuentran sujetas a un salario mínimo legalmente establecido.¹⁸ Se mantienen las dos gratificaciones extraordinarias al año aunque éstas ahora se calculan en relación con el salario anual total, debiendo llegar la suma de las 14 pagas, como mínimo, al SMI (la costumbre sigue siendo realizar dos medias pagas).

En cuanto al tiempo de trabajo, se ha producido una equiparación del descanso semanal con el resto de trabajadores teniendo derecho a disfrutar de éste durante 36 horas consecutivas (frente a las 24 de antaño) y se han ajustado los días festivos a aquellos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Al igual que para el resto de sectores no están estipulados los días exactos de descanso aunque en la práctica existe una preferencia por el fin de semana. También se han ampliado los periodos de descanso diario en dos horas, siendo de un mínimo de 12 horas para las empleadas externas y de 10 para la internas.¹⁹

Por otra parte el Decreto 1620/2011 estableció una regulación específica para las trabajadoras menores de 18 años, acorde con el Estatuto de los Trabajadores y las recomendaciones de la OIT.

En cuanto a la *mejora de cuestiones específicas*, en relación con el tiempo de trabajo se puede señalar la modificación de la regulación de los tiempos de presencia. Esta figura constituye un rasgo

¹⁸ En España el SMI para 2015 es 648,60 en 14 pagas (9.080,430 anual) y el sueldo por horas de 5,08 euros por hora trabajada (este último es inferior al que establecían las leyes del mercado para el sector doméstico).

¹⁹ Las empleadas de hogar interna son aquellas que viven en la casa en la que trabajan mientras que las empleadas externas son aquellas que una vez cumplido su horario de trabajo se marchan del hogar empleador.

diferenciador respecto a otros sectores e implica la existencia de espacios temporales en el hogar del empleador donde no se está obligado a realizar tareas específicas pero se debe estar a disposición en caso de necesidad. Permanece de la regulación previa la limitación temporal de estos tiempos en respeto de los períodos mínimos de descanso diarios previamente mencionados, al que la nueva legislación añade un límite de horas semanales en cómputo mensual (no se pueden exceder las 20 horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes). Además se establece una retribución monetaria o períodos compensatorios de descanso como forma de reconocer este tipo de disponibilidad. La fijación del horario de trabajo, por su parte, se realiza de común acuerdo entre las partes (superando la unilateralidad previa). En cuanto a las vacaciones, el nuevo Decreto es mucho más explícito en sus características, manteniendo los 30 días de vacaciones con 15 consecutivos pero estableciendo la negociación de los períodos entre las partes, y a falta de acuerdo cada una podrá hacer elección de 15 días de las mismas. Además se explicita la no obligatoriedad de residir con la familia empleadora durante el período de vacaciones.

En relación con las cuestiones que quedaron *por resolver* y que implican particularidades específicas del sector, se puede mencionar las formas de extinción del contrato. La legislación mantiene la figura del desistimiento, lo que significa que el empleador puede alegar en cualquier momento y sin necesidad de causas explicativas que ha perdido la confianza en la trabajadora y, por tanto, poner fin a la relación laboral. Para proteger esta situación, a la que algunos autores como López Gandía y Toscani Giménez (2006) atribuyen un sometimiento y sujeción por parte de la trabajadora al abaratar y facilitar el despido, la legislación siempre ha exigido que se produzca un preaviso y una indemnización. En cuanto al preaviso, se mantiene el plazo de 20 días para relaciones laborales superiores a un año y de 7 días en el resto de casos, mientras que la indemnización ha sido aumentada de 7 a 12 días por año de servicio (con un máximo de 6 mensualidades). Además, acorde con la línea general del nuevo Decreto, se obliga a la comunicación del desistimiento por escrito, con objeto de que la empleada conozca los derechos a los que se puede acoger en cada caso. Independientemente de esta figura, sigue existiendo la posibilidad de extinguir el contrato a través del despido. El despido procedente implicaría un despido por causas justificadas que no genera indemnización alguna, mientras que el improcedente se produciría tras una intervención jurídica y generaría derecho a una indemnización de 20 días por año de servicio (con máximo de 12 mensualidades), lo cual es inferior a lo establecido para el resto de trabajadores. Debido a la complejidad que puede generar la presencia de las dos figuras, despido y desistimiento, la propia legislación establece que se producirá una reflexión sobre los mismos a lo largo del año 2012 por medio de un comité de expertos, aunque aún no se han producido avances en esta cuestión. A diferencia de los demás ámbitos laborales, no existe el despido nulo (aunque esté siendo reconocido por sentencias

judiciales)²⁰ ni se encuentra regulado el trabajo nocturno (ni con descansos ni con retribuciones específicas).

Antes de concluir el análisis de las condiciones laborales en el sector doméstico se debe también mencionar otras restricciones aún presentes en la legislación, como la exclusión de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Aunque se compele al titular del hogar familiar a mantener unas condiciones de seguridad e higiene dignas, no se estipulan específicamente ni se concreta su alcance ni ámbito de aplicación. Asimismo las empleadas del hogar siguen quedando excluidas del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA),²¹ lo que implica la imposibilidad de reclamar cantidades salariales adeudadas ante este organismo.

Pasando a la cuestión de la **protección social**, la Ley 27/2011 tiene como objetivo la equiparación gradual de las condiciones de trabajo de este ámbito con el resto de sectores, siguiendo las recomendaciones del Convenio 189 y la recomendación 201 de la OIT (Vela Díaz, R., 2012). La adaptación de la normativa se ha planificado con un calendario que abarca de 2012 a 2018, en función de la complejidad de las materias a adaptar.

Dividiendo las modificaciones en los mismos ámbitos que el análisis de las condiciones laborales, entre las cuestiones que se han *equiparado* se puede señalar la concerniente a la afiliación. La ley establece la obligación de afiliación a la Seguridad Social para todas las empleadas de hogar independientemente de las horas que trabajen, produciéndose una profunda modificación respecto al Régimen Especial de Empleadas de Hogar que establecía una excepción para todas aquellas personas que trabajasen menos de 72 horas al mes en un número no inferior a 12 días mensuales. Además se estipula la responsabilidad del empleador en la solicitud de afiliación para todas modalidades de trabajo, aunque el RD 29/2012 lo modifica en sentido anterior permitiendo que sean las empleadas quienes realicen su afiliación en los casos de trabajar menos de 60 horas mensuales por empleador. Este alejamiento de la regulación del sector del resto de ámbitos laborales fue sustentado en la idea de que el sistema anterior generaba excesiva complejidad administrativa para los empleadores por horas (y en particular para los ancianos).

En cuanto a las prestaciones, las cuestiones relacionadas con la jubilación y la incapacidad temporal se han equiparado de manera completa a las que rigen en el Régimen General. Para estas últimas, en caso de enfermedad común o accidente no laboral las prestaciones se percibirán a partir del cuarto día de baja (con las legislación previa tras 29 días) mientras que cuando sea por cuestiones derivadas del trabajo se percibirá a partir del día siguiente de la baja médica (previamente no existía acción protectora laboral y quedaban bajo el mismo tratamiento que las contingencias no laborales del Régimen General). Además se elimina el requisito de la obligación de cotizar durante las situaciones de incapacidad

²⁰ Entre otras, sentencia de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en noviembre 2008 o sentencia de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en octubre de 2014.

²¹ Organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social que garantiza a los trabajadores la percepción de salarios, así como las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral, cuando la insolvencia del empleador no permita hacerle frente de manera directa.

temporal (y maternidad). En relación con la jubilación se ha equiparado al resto de trabajadores la posibilidad de acceder a la jubilación parcial y a la jubilación anticipada. Por otra parte, la prestación por maternidad y paternidad, de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural y las prestaciones familiares por muerte y supervivencia ya habían obtenido igualdad de trato mediante modificaciones puntuales durante las últimas décadas.

En relación con las cuestiones que han experimentado *mejoras manteniendo particularidades* se debe mencionar la cuestión de la forma de cotización. Se ha pasado de una base de cotización única a otra por tramos con objeto de generar una mayor relación entre los salarios percibidos y la contribución a las prestaciones sociales. Se estableció un sistema de tramos que se irían ajustando hasta el año 2019 cuando se regirían por la misma lógica que el RG. En un primer momento se establecieron 15 tramos, pero el RD 29/2012 los redujo a 8 (tabla 3), alejando nuevamente la cotización de la percepción real de salarios y de las formas de cotizar del resto de trabajadores. La justificación gubernamental para este cambio fue de índole económica al señalarse la reducción en los ingresos de la Seguridad Social a pesar del aumento del número de afiliaciones. La modificación del año 2011 también establece un cambio progresivo en los tipos de cotización para equipararlos con el RG en el año 2019. Así para el año 2012 el 18,3 por ciento de la cotización correspondía al empleador y el 3,7 por ciento a la empleada, cifras que se aumentan anualmente en 0,90 puntos porcentuales fijándose su distribución entre las partes en la ley de presupuestos generales (tabla 4). El RD 29/2012 mantiene este planteamiento pero incorpora especificidades para el caso de las empleadas por tiempo inferior a 60 horas mensuales por hogar. En este caso pueden ser las empleadas, de común acuerdo con los empleadores, las responsables de ingresar las cuotas (tanto su parte como la de los empleadores).

Tabla 3. Tramos de cotización vigentes en la actualidad (RD 29/2012)

Tramo	Retribución mensual (incluidas las pagas extraordinarias, €/mes)	Base de cotización (€/mes)
1º	Hasta 172,91	148,6
2º	Desde 172,92 hasta 270,10	245,84
3º	Desde 270,11 hasta 367,40	343,1
4º	Desde 367,41 hasta 464,70	440,36
5º	Desde 464,71 hasta 561,90	537,63
6º	Desde 561,91 hasta 658,40*	634,89
7º	Desde 658,41 hasta 756,60	756,6
8º	Desde 756,61	794,6

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

*El salario mínimo interprofesional mensual por 40 horas de trabajo semanal se encuentra en este tramo ya que en el año 2012 era 641,40 euros (y 648,60 en 2015)

Tabla 4. Tipo de cotización (a aplicar anualmente) (%)

Año	Empleador	Empleada	Total
2010	18,3	3,7	22,0
2011	18,3	3,7	22,0
2012	18,3	3,7	22,0
2013	19,05	3,85	22,90
2014	19,85	3,95	23,8
2015	20,6	4,1	24,7

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Teniendo en cuenta los tramos y bases de cotización así como los tipos de cotización para el año 2015, la siguiente tabla ofrece los números exactos que implicaría la aplicación de la legislación en los contratos de empleo del hogar en la actualidad.

Tabla 5. Cotizaciones mensuales a la Seguridad Social para 2015

Tramo	Retribución mensual (incluidas las pagas extraordinarias, €/mes)	Base de cotización (€/mes)	Cuota a pagar por el empleador (€/mes)	Cuota a pagar por la empleada (€/mes)	Total a pagar (€/mes)
1º	Hasta 172,91	148,6	30,61	6,09	36,70
2º	Desde 172,92 hasta 270,10	245,84	50,64	10,08	60,72
3º	Desde 270,11 hasta 367,40	343,1	70,67	14,07	84,74
4º	Desde 367,41 hasta 464,70	440,36	90,71	18,05	108,76
5º	Desde 464,71 hasta 561,90	537,63	110,75	22,04	132,79
6º	Desde 561,91 hasta 658,40	634,89	130,78	26,03	156,81
7º	Desde 658,41 hasta 756,60	756,6	155,85	31,03	186,88
8º	Desde 756,61	794,6	163,68	32,58	195,96

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Estas cotizaciones no tienen en cuenta la reducción del 20 por ciento instaurada con la legislación (y aún vigente por la prórroga aplicada) ni la del 45 por ciento para familias numerosas bajo ciertas condiciones (establecida de manera permanente) ni el 1,10 por ciento de contingencias profesionales de cargo exclusivo al empleador.

En cuanto a las *cuestiones pendientes* por resolver destaca la exclusión de la prestación por desempleo ya que la ley 27/2011 no introduce ninguna modificación respecto a la situación del REEH. Esta característica ha sido justificada por las particularidades del sector, entre las que destacan las menores bases de cotización o la dificultad del control del fraude. En la propia legislación se acordó, sin embargo, el establecimiento de una comisión de expertos para estudiar las posibilidades de creación de un sistema de desempleo adaptado a la realidad del empleo del hogar. Este grupo aún no ha sido constituido y, por ende, esta cuestión no ha sido analizada ni sujeta a propuestas de modificación.

Tabla 6. Diferencias entre la regulación del RD 1620/2011 (a partir de 01/01/2012) y la regulación de RD 1424/1985 (hasta 31/12/2012)

Materia	Regulación RD 1424/1985	Regulación RD 1620/2011
<i>Consideración de la relación laboral</i>	Establecida entre el titular del hogar y la persona que presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.	Igual regulación.
<i>Ingreso al trabajo</i>	No cabe la intervención de las agencias privadas de colocación.	Se puede contratar a las trabajadoras directamente o por intermediación de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas.
<i>Forma del contrato</i>	Puede celebrarse por escrito o de palabra. De no existir pacto escrito, el contrato se presume por un año, prorrogable tácitamente por periodos igualmente anuales (salvo denuncia previa).	Puede celebrarse de palabra o por escrito (para todos los casos de duración limitada igual o superior a cuatro semanas). Cualquiera de las partes puede exigir el contrato por escrito durante el transcurso de la relación laboral. De no existir pacto escrito, el contrato se presume por tiempo indefinido y a jornada completa (cuando su duración sea superior a cuatro semanas).
<i>Información a la trabajadora respecto a las condiciones de trabajo</i>	No se prevé.	Si la relación laboral es superior a cuatro semanas, la trabajadora deberá recibir información sobre los elementos y condiciones esenciales del contrato (si éstos no figuran en el contrato formalizado por escrito).
<i>Período de prueba</i>	Se establece un período de prueba de quince días.	Se establece un período de prueba máximo de dos meses (aunque por escrito puede concertarse otra duración). Durante ese período puede revocar el contrato cualquiera de las partes, con un período de preaviso acordado o que no exceda los siete días naturales.
<i>Salarios</i>	Se aplica el SMI a jornada completa. El salario puede ser objeto de mejora a través de pacto individual o colectivo. Se puede deducir por las prestaciones en especie (alojamiento o manutención) hasta un 45 por ciento del salario. La empleada del hogar tiene derecho a un incremento del salario en metálico de un 3 por ciento por cada tres años de servicio, con un máximo de cinco trienios. Se tiene derecho a 2 gratificaciones al año, por un importe mínimo, en cada una de ellas, equivalente al salario de 15 días naturales	Igual regulación. Igual regulación. Se puede deducir por las prestaciones en especie (alojamiento o manutención) hasta un 30 por ciento del salario, respetando siempre el importe del SMI. Los incrementos salariales se determinan por las partes. De no ser así se aplica el incremento salarial medio pactado en convenio y publicado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración. Se tiene derecho a 2 gratificaciones al año por el importe que se pacte (se debe garantizar como mínimo la percepción del SMI en cómputo anual).

Materia	Regulación RD 1424/1985	Regulación RD 1620/2011
	En el caso de personas empleadas por hora, el salario será el pactado, con el límite salarial mínimo/hora que fije la norma que aprueba el SMI.	Igual regulación. El salario deber documentarse mediante la entrega de un recibo individual y justificativo de su pago.
<i>Tiempo de trabajo</i>	La jornada máxima semanal será de 40 horas de trabajo efectivo.	Igual regulación.
<i>Horario</i>	El horario es fijado libremente por el titular del hogar familiar. Una vez concluida la jornada de trabajo diaria, y en su caso el tiempo de presencia pactado, la empleada no está obligada a permanecer en el hogar familiar	El horario es fijado por acuerdo entre las partes. Igual regulación.
	No existe regulación para las horas de presencia.	Las horas de presencia, se retribuirán/compensarán por acuerdo las partes, y en todo caso no pueden exceder las 20 horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes.
<i>Periodos de descanso entre jornadas</i>	Entre una y otra jornada debe mediar un mínimo de diez horas, pudiéndose reducir hasta ocho para las empleadas de hogar interna. La empleada interna dispondrá de al menos dos horas para las comidas principales, y este tiempo no se computará como trabajo.	Entre una y otra jornada debe mediar un mínimo de doce horas, pudiéndose reducir hasta diez para las empleadas de hogar interna. Igual regulación.
<i>Periodos de descanso semanal</i>	Las empleadas de hogar tienen derecho a un descanso semanal de 36 horas, con 24 consecutivas y preferentemente coincidiendo con el día del domingo. El resto del descanso se acordará entre las partes.	Las empleadas de hogar tienen derecho a un descanso semanal de 36 horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.
<i>Horas extraordinarias</i>	Igual a la establecida en el Estatuto de los Trabajadores.	Igual regulación.
<i>Fiestas y permisos</i>	La empleada de hogar tiene derecho al disfrute de los permisos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, aunque ajustándose a las especificidades que puedan existir.	La trabajadora tiene derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
<i>Vacaciones</i>	El período de vacaciones anuales es de 30 días naturales; de ellos, al menos 15 días se disfrutarán de forma continuada, y el resto se fraccionarán según acuerden las partes.	El período de disfrute se acuerda entre las partes y si no existiese pacto, 15 días pueden fijarse por el empleador y los restantes los establece la empleada.
<i>Especialidades del tiempo de trabajo de menores de 18 años</i>	No se contemplan de forma expresa.	Durante el periodo de vacaciones la empleada de hogar no está obligada a residir en el domicilio familiar o en el lugar a donde se desplacen los miembros de la familia. Se aplican los límites establecidos para los menores de dieciocho años en el Estatuto de los Trabajadores.

Materia	Regulación RD 1424/1985	Regulación RD 1620/2011
<i>Extinción del contrato por despido</i>	<p>Mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Si se declara la improcedencia del despido, la empleada tiene derecho a una indemnización en metálico equivalente al salario de 20 días naturales por año trabajado, con el límite de 12 mensualidades.</p>	<p>Igual regulación.</p> <p>Igual regulación.</p>
<i>Extinción del contrato por desistimiento</i>	<p>Preaviso mínimo de 20 días si la duración del contrato ha superado 1 año o de 7 días en los otros casos. Puede sustituirse por una indemnización en metálico equivalente a los salarios de dicho periodo.</p> <p>Debe entregarse una indemnización en metálico equivalente al salario de 7 días por año trabajado, con un límite de 6 mensualidades</p> <p>Durante el periodo de preaviso la persona empleada tiene derecho a un tiempo retribuido de 6 horas a la semana, con el fin de buscar nuevo empleo.</p> <p>Para las empleadas internas, las extinciones no podrán llevarse a cabo entre las 17 horas y las 8 horas del día siguiente, salvo que se deba a falta muy grave.</p>	<p>Igual regulación, aunque debe comunicarse por escrito.</p> <p>Debe entregarse una indemnización en metálico equivalente al salario de 12 días por año trabajado, con un límite de 6 mensualidades.</p> <p>Igual regulación.</p> <p>Igual regulación.</p>
<i>Comprobación de infracciones</i>	<p>El control del cumplimiento de la legislación de esta relación laboral corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>Este control solo puede realizarse salvaguardándose los derechos a la inviolabilidad del domicilio y el debido respeto a la intimidad personal y familiar.</p>	<p>Igual regulación.</p> <p>Este control solo puede realizarse dentro de los límites contemplados en la legislación correspondiente (la cual plantea limitaciones a la inspección en hogares familiares).</p>

Fuente: *Elaboración propia a partir de la legislación y Arango et al (2013)*

Tabla 7. Comparación de normas de Seguridad Social aplicables con la actual regulación (desde 1 de abril 2013 - SEEH), la anterior (hasta 1 de enero 2012 - REEH) y el RG

Materia o prestación	Aplicable en el RG	Aplicable en el REEH	Aplicable en el SEEH
<i>Obligación de afiliación</i>	Siempre.	Obligatoriedad para quienes trabajan más de 72 horas en 12 o más días por mes.	Siempre.
<i>Responsabilidad de afiliación</i>	Empleador	Empleador para trabajo por jornada y empleadas para trabajo por horas.	Empleador para trabajo por jornada y empleada o empleador para trabajo por horas.
<i>Base de cotización</i>	En función del salario.	Cantidad fija.	Por tramos.
<i>Tipo de cotización</i>	28,3 por ciento; empleador 23,6 por ciento y trabajador 4,7 por ciento.	22 por ciento; 18,7 por ciento empleador y 3,7 por ciento empleada para para trabajo por jornada y 100 por ciento la empleada para trabajo por horas.	En 2012 22 por ciento; 18,7 por ciento empleador y 3,7 por ciento empleada, incrementándose el total (hasta 28,3 por ciento) y ajustándose las partes anualmente hasta 2019.
<i>Responsabilidad ingreso de cuotas</i>	Empleador.	Empleador para trabajo por jornada y empleadas para trabajo por horas.	Empleador para para trabajo por jornada y empleadas o empleador para trabajo por horas.
<i>Incapacidad temporal</i>	A partir del primer o del cuarto día según sea accidente laboral o no laboral. Prestaciones por maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo lactancia, muerte y supervivencia.	A partir del día veintinueve. Igual que el RG para todas estas cuestiones (adquisición progresiva).	Igual que el RG en ambas cuestiones. Igual que el RG para todas estas cuestiones.
<i>Jubilación</i>	Derecho a prestaciones.	Sólo jubilación completa.	Igual que el RG.
<i>Desempleo</i>	Derecho a prestaciones.	No derecho a prestaciones.	No derecho a prestaciones.

Fuente: Elaboración propia a partir de la legislación y Arango et al (2013)

2.2.2. Procesos de aplicación legislativa

El funcionamiento de la legislación se encuentra ligado a los procedimientos de difusión y aplicación de la misma, por lo que es necesario conocer la forma de implantación para el caso del empleo del hogar. Cuando una ley no se difunde correctamente corre el riesgo de permanecer invisible para la mayor parte de la población y, por ende, de no ser efectiva en su aplicación. Por otro lado cuando los procedimientos para implantarla se perciben como excesivamente costosos, fundamentalmente por una tramitación farragosa, se puede generar un desánimo entre sus protagonistas que lleve a evitar su aplicación.

Proceso de tramitación

La entrada en vigor del Real Decreto 1620/2011 y la ley 27/2011 requirió la creación de nuevos formularios que permitiesen gestionar los nuevos procedimientos y derechos. Existen, en la actualidad, dos formularios que recopilan la información necesaria: uno destinado a gestionar el alta, baja y variación de datos de las trabajadoras y el otro para la inscripción de la empleadora y la correspondiente asignación de un Código de Cuenta de Cotización (CCC).²² Estos formularios son accesibles de manera presencial en las oficinas de la Tesorería General de la Seguridad Social así como a través de las páginas web del mismo organismo. Todos los trámites pueden, por ende, realizarse de forma presencial o electrónica (esto último siempre que se disponga de un certificado digital).

La página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social también ofrece los otros modelos de documentación potencialmente necesaria: modelo de contrato indefinido y de contrato de duración determinada, modelo de comunicación de desistimiento con y sin previo aviso, modelo de liquidación y finiquito y modelo de nómina. La localización de estos archivos no se consigue de forma fácil, es decir que no existe un enlace claro desde la página principal del Ministerio, lo que complica este primer acercamiento. Los formularios en sí mismos se presentan de manera relativamente sencilla de completar, aunque se podrían simplificar algunas cuestiones relativas a la información concreta que se solicita. Un ejemplo de esto lo constituye, entre otros, la cláusula tercera del modelo de contrato por tiempo indefinido donde se solicita información respecto a los tiempos de presencia.²³ Esta solicitud se hace a través de un lenguaje legislativo que asume cierto conocimiento por parte de las empleadoras, cuestión que podría subsanarse con la utilización de un lenguaje más llano y con la inclusión de un enlace donde se expliquen las distintas cuestiones que se solicitan.

El Informe Anual del Defensor del Pueblo del año 2012 presentó quejas relativas a la complejidad de los trámites de gestión de la contratación de las empleadas en el sector doméstico. Estas quejas reflejaron, fundamentalmente, la complejidad de la tramitación para un grupo concreto de población, la población

²² El CCC es el número asignado a todos los empresarios como sujetos responsables del ingreso de cuotas para su correcta identificación en el registro a cargo de la Seguridad Social, y las empleadoras de trabajadoras del hogar deben estar en posesión de uno (si ya tienen otro por la realización de una actividad que lo precisa no necesita solicitar uno específico).

²³ Modelo de contrato adjunto en Anexo I.

mayor, y para una situación específica, la repetición de los procedimientos para cada ocasión en que se modificasen los ingresos de la empleada (sobre todo en los casos en que no realizasen un número de horas fijas mensuales). Ante esta situación el Gobierno procedió de distinta manera para cada uno de los casos. Se modificó la normativa respecto a la afiliación de todas las empleadas que realizasen menos de sesenta horas mensuales para un mismo empleador presuponiendo que la población mayor funciona, mayoritariamente, como empleadora por horas (en caso de situaciones más extremas que necesitan cuidados intensivos el contrato no suele ser realizado por los ancianos mismos). Así desde el año 2013 se permite que sean las propias empleadas de hogar quienes se ocupen de su afiliación, reduciendo el número de personas mayores que deben enfrentarse a esta tramitación.²⁴ En cuanto a las dificultades de adaptar la declaración de los salarios en los casos que éstos se modificasen mensualmente, el Gobierno consideró que no era necesario buscar soluciones alternativas a las existentes y, en consecuencia, no se produjo cambio legislativo alguno.

Difusión de la legislación

El Gobierno señala en su Informe sobre el balance de la integración de los trabajadores del Régimen especial de Empleados del Hogar en el Sistema Especial para Empleados de Hogar en el Régimen General (2012) las acciones administrativas que se realizaron para la correcta difusión e implantación de la legislación, señalándose diversas líneas complementarias de actuación. En primer lugar se realizaron folletos informativos para difundir las cuestiones más relevantes relacionadas con la normativa actual. En un primer momento se llevó a cabo un plan de comunicación con el sindicato UGT para difundir las novedades normativas,²⁵ mientras que el propio Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha ido editando sus propios folletos informativos con carácter anual. Todos estos recursos pueden encontrarse en papel o a través de la página web del Ministerio, la cual se ha constituido en el sitio de referencia informativa donde resolver todas cuestiones relacionadas con el sector doméstico (a través de los folletos mencionados, de los modelos de tramitación y de una sección de preguntas frecuentes).²⁶

Por otra parte se realizó una comunicación individualizada con empleadas y empleadores a través del envío de cartas en formato papel explicando la obligatoriedad de la integración del Régimen Especial al Régimen General, así como las características de la nueva situación. No se puede valorar la eficacia real de esta medida ya que los actores sociales entrevistados señalan algunas dudas respecto a su exitosa realización. Tanto la agencia de colocación como la institución religiosa declaran no haber tenido una información suficiente de la legislación de manera directa, es decir que no recibieron cartas informativas

²⁴ Esta modificación de la legislación fue considerada como positiva por distintas asociaciones de empleadas de hogar al mejorar la situación de empleadas inmigrantes por horas al no tener que depender de sus empleadores para participar en la economía formal y cumplir los requisitos exigidos a la población inmigrante para obtener o mantener los permisos de trabajo y residencia pertinentes. Por otra parte, desde el punto de vista legislativo significa trasladar la totalidad de la gestión al empleado en contra de la normativa laboral general.

²⁵ Ver Anexo 2 para portada del folleto.

²⁶ La página web del Ministerio con esta información es la siguiente:
<http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/masinformacion/index.htm>

o explicativas respecto de los cambios o respecto a los nuevos procesos que debían implementarse. Se debe apuntar que la agencia de colocación no funcionaba oficialmente como tal hasta después de la aprobación de la ley (aunque se conociese su actuación) y la bolsa de trabajo de la institución religiosa no se considera como intermediación a pesar de que realice las mismas funciones que este tipo de agencias. Asimismo la asociación de empleadas de hogar señala no conocer a empleadas que hayan recibido esta notificación, aunque ellas mismas si la recibieron debido a que habían participado en el proceso de negociación de la legislación.

La tercera línea de difusión se centró en la diseminación de la información entre los propios empleados del Ministerio y agencias afines, es decir entre los profesionales gubernamentales que se iban a encargar de asesorar respecto a la legislación e implementarla. Se señala que se realizaron jornadas formativas, carteles y comunicaciones por escrito para abarcar todas las posibles formas de acceso a la información, pero según el propio documento que publica el Ministerio las actividades presentan un carácter muy variado en función de la provincia en que se haya desarrollado. El éxito en la difusión dependió, en cierta manera, del grado de interés de las delegaciones provinciales, su coordinación con otros agentes sociales y la capacidad de movilización existente.

Por último se señala la difusión que se realizó a través de los medios de comunicación durante el periodo previo a la modificación legislativa así como durante el periodo transitorio de esta modificación (es decir hasta junio de 2012). Esta importante presencia en los medios, a través de instancias gubernamentales así como de otros actores que participaron en el proceso, se puede constatar con una revisión de la hemeroteca de los periódicos y así se considera en las entrevistas realizadas.

2.2.3 Situación en relación con la ratificación del Convenio 189

Las modificaciones legislativas acaecidas en España en relación a la situación del sector del empleo del hogar deben enmarcarse dentro de un contexto internacional que dé cuenta de la realidad existente respecto a este ámbito en un entorno más amplio. En este caso se hará mención al papel de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su esfuerzo por contribuir a la creación de un trabajo digno en el sector doméstico y a su influencia en las transformaciones ocurridas en España.

En junio de 2011 la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT adoptó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, Convenio 189, con objeto de establecer unos derechos básicos en el sector que permitan ofrecer protección a sus trabajadoras (OIT, s.f).²⁷ Este hito en la defensa del sector significó un renovado interés en la cuestión por parte de numerosos países y agentes sociales, y coincidió temporalmente con las negociaciones llevadas a cabo en España. En febrero de 2013, sin embargo, el Gobierno español propuso al Parlamento la no ratificación del Convenio 189, actitud que

²⁷ El Convenio entró en vigor en septiembre de 2013, doce meses después de la fecha de ratificación de dos Estados miembros.

generó la respuesta de los distintos actores sociales involucrados en la lucha por la construcción de un sector doméstico digno y con condiciones laborales en igualdad de derechos con el resto de sectores. En este sentido en octubre de 2013 se presentó una proposición no de ley²⁸ para la ratificación del Convenio que fue aprobada por unanimidad en la Comisión de Empleo y Seguridad Social del Parlamento instando al Gobierno a reevaluar las razones para su no ratificación y plantearse, en consecuencia, la necesidad de su ratificación y la adopción de la legislación pertinente. A pesar de este acuerdo, del tiempo transcurrido y de que países del entorno (como Italia y Alemania) ya habían ratificado el Convenio, el Parlamento no siguió trabajando en esta línea y ninguna otra medida fue adoptada en este sentido.

La Asamblea de Madrid también fue escenario del debate político respecto a esta cuestión al presentarse en noviembre de 2014 una proposición no de ley que solicitaba a la Comunidad de Madrid a que instara al Gobierno central a iniciar los trámites parlamentarios necesarios para la ratificación del Convenio 189. En este caso la proposición fue rechazada. Previamente a este proceso, en octubre de 2013, uno de los miembros del Grupo Turín²⁹ había comparecido en la Asamblea para exponer delante de los diferentes grupos políticos la importancia de la ratificación del Convenio y volver a colocar en la agenda la cuestión del sector doméstico.

La OIT en España, por su parte, también prosiguió realizando actividades en pos de la dignificación del sector y haciéndose eco de las decisiones tomadas al respecto en los distintos órganos europeos. En particular en los últimos meses del año 2013 realizó actividades informativas para difundir la decisión del Consejo de Ministros de la Unión Europea instando a los Estados miembros a ratificar el Convenio y aplicarlo con urgencia (cuestión que ya había sido previamente recomendada por la Comisión y el Parlamento europeo). Asimismo su Director realizó una comparecencia en la Comisión de Empleo y Seguridad Social del Parlamento español en abril 2014 para presentar un informe respecto a la situación del empleo del hogar y notificar sobre los acontecimientos acaecidos (ratificación del Convenio 189 por parte de nuevos países y recomendaciones en su favor por parte de diversas instituciones de la Unión Europea) desde la proposición no de ley presentada en la Comisión del Congreso que invitaban a una reevaluación de la ratificación del Convenio 189, tal como se había acordado en su aprobación.

La no aprobación del Convenio funciona como el elemento actual de unidad fundamental del movimiento en defensa de los derechos de las empleadas del hogar. En consecuencia, se han ido organizando diversos actos informales por parte de distintas asociaciones y plataformas con objeto de promover esta ratificación en forma de jornadas informativas, encuentros festivos o actos reivindicativos (fotos posteriores). La

²⁸ El término ‘proposición no de ley’ hace referencia a las iniciativas surgidas en las instituciones cuya finalidad sea la aprobación de textos o resoluciones que no tengan carácter de ley sino que los objetivos sean de dirección o impulso político (realizar una acción concreta, reflejar una opinión mayoritaria o sentar ciertas bases de actuación).

²⁹ El Grupo Turín es una plataforma de entidades y personas en defensa de los derechos en el empleo del hogar formada en febrero de 2013 como resultado de las actividades del proyecto dirigido por la OIT *Promoting Integration of Migrant Domestic Workers in Europe*, y que continúa en activo en la actualidad.

negativa a esta ratificación se interpreta como un cambio de actitud gubernamental tras la aprobación de una legislación 'pionera', relegando las mejoras, prácticas y simbólicas, que su implementación significaría. Así la no aprobación implica, por ejemplo, eludir el debate sobre la creación de una prestación por desempleo (siguiendo el artículo 14 del Convenio), el fomento del asociacionismo y la sindicación de las empleadas de hogar o la consulta con las organizaciones representativas de las trabajadoras antes de regular sus condiciones laborales (Zaguirre, 2012).

Fotos 1. Acto reivindicativo



Fotos tomadas en la *Jornada Cultural Reivindicativa "Sí al Convenio 189 OIT"* celebrada en Madrid el 29 de marzo de 2015

3. Impacto de la reforma

El impacto de la reforma legislativa en el sector del empleo del hogar en España se analizará a través de los datos estadísticos ofrecidos por las dos principales fuentes estatales del mercado laboral: Instituto Nacional de Estadística (INE) y la Seguridad Social dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España. El primero presenta los datos relativos al mercado de trabajo a nivel nacional a través de la Encuesta de Población Activa (EPA), que incluye la población que se encuentra ocupada independientemente de la situación normativa en la que se encuentren, mientras que el segundo presenta los datos relacionados con afiliaciones y protección social, es decir la población empleada en situación regular. La comparación de los datos provenientes de estas dos entidades ofrece información sobre el impacto real de la legislación al ofrecer un acercamiento al mercado de trabajo regular e irregular. Los datos provenientes de estas instituciones permiten contestar a cuestiones formales de funcionamiento (evolución de contratos, afiliaciones, tipos de contrato o prestaciones sociales), pero no así conocer las dinámicas de articulación interna del sector (cumplimiento cotidiano de la normativa o valoración de la misma). Esto último podrá inferirse de las entrevistas de tipo cualitativo y del estudio de investigaciones anteriores, información que se irá intercalando como apoyo al análisis numérico.

Se debe puntualizar que los datos proporcionados por la Seguridad Social (de afiliación) corresponden al último día del mes seleccionado y a la categoría Sistema Especial de empleados de hogar (SEEH) dentro del Régimen General, o al Régimen Especial de empleados de hogar (REEH) para antes de 2012, mientras que los de la EPA (ocupados) proporcionan información trimestral y se concentran en la categoría 97 del código nacional de actividades económicas de 1997 (CNAE 97).

La lógica del análisis consistirá en estudiar la evolución de los datos numéricos de los últimos cinco años y medio (de 2010 hasta mediados de 2015), es decir de los dos años previos a la implantación de la legislación y los tres años y medio posteriores. Se organizará el análisis siguiendo las mismas líneas que las utilizadas en el análisis de la legislación. Se comenzará, por tanto, con una aproximación a los efectos de la legislación en su cuestión principal que es la formalización del sector a través del registro de afiliaciones. Tras la aproximación general se incidirá en las diversas variables que pueden influir en un comportamiento diverso, como son la nacionalidad, las bases de cotización o las horas trabajadas. Una vez conocidos los efectos sobre la visibilización del sector se revisará el impacto legislativo relativo al funcionamiento interno del empleo del hogar. El objetivo es observar, a través de la información estadística existente, si las modificaciones legislativas, de manera directa o indirecta, conllevaron transformaciones en las condiciones de trabajo. Con este fin se examinarán las formas contractuales desde un gradiente de mayor a menor concreción que empezará refiriéndose al tipo de relación laboral

establecida, para pasar posteriormente al tipo de jornada y al número de horas efectivas trabajadas. Para finalizar lo relativo a la relación laboral se abordará la situación de la protección social de las empleadas en este sector examinando las bajas laborales inscritas y el registro de desempleo.

Los últimos apartados de análisis se concentrarán en ámbitos relacionados con la actuación gubernamental en relación al sector doméstico, analizando la evolución de la recaudación de la Tesorería de la Seguridad Social así como la implantación de mecanismo de sanciones (que pueden impulsar o desincentivar la aplicación de la legislación).

El análisis numérico se complementa con la realización de entrevistas a actores claves con objeto de profundizar en algunas cuestiones relacionadas con los datos obtenidos.³⁰ El objetivo de estas entrevistas es el de conocer la forma de participación de estos distintos actores en la implantación de la legislación así como acercarse a una valoración de la legislación desde el punto de vista de su procedimiento y de su puesta en práctica. Las entrevistas realizadas fueron tres: a una representante de una asociación de empleadas del hogar, a un representante de una agencia de colocación y a una representante de intermediación laboral no oficial (en este caso de una organización religiosa). La información obtenida a través de estas técnicas de investigación se ofrece combinada con el análisis numérico como forma de elaborar hipótesis explicativas a las transformaciones que los datos reflejan.

Se debe señalar que la aplicación de la legislación se produce en un contexto de fuerte crisis económica, lo cual influye en la implantación de la misma. No existen en la actualidad datos cuantitativos ad-hoc suficientemente representativos para realizar un análisis de tipo causal entre el cambio legislativo y el cambio en las condiciones laborales de las empleadas de hogar. Se intenta, en la medida de lo posible, identificar ambos elementos y señalar su retroalimentación. En un futuro un mejor acceso a los datos referidos al sector doméstico permitiría establecer una relación causal (a través, por ejemplo, de un modelo de regresión múltiple) entre estos dos ámbitos.

3.1. Datos de afiliación a la Seguridad Social

El cambio legislativo del Real Decreto 1620/2011 tenía como objetivo dignificar las condiciones laborales del sector doméstico acercándolo a la normativa existente para los demás sectores. Una de las principales cuestiones que se plantearon fue la de regularizar la situación de las empleadas en el sector, es decir acabar con las grandes bolsas de empleo irregular de las que existía constancia. Por tanto, el primer indicador que se debe conocer para observar el impacto de las reformas es el relativo a la evolución de población afiliada, comparando el antiguo REEH con el nuevo SEEH.

³⁰ Ver Anexo 3 para información respecto a las entrevistas realizadas.

Afiliación y regularidad laboral

La tasa de cobertura³¹ en el sector doméstico puede inferirse de la comparación entre los datos de población ocupada y aquellos referidos a población afiliada, ya que estos últimos dejan constancia de las personas inscritas en los registros oficiales mientras que los primeros reflejan las personas que declaran haber realizado la actividad. La tasa de cobertura refleja, por ende, la proporción de población que se encuentra en situación regular y protegida. Según los últimos datos publicados, a fecha de agosto 2015 habría 189.777 personas trabajando en el sector que no aparecen como dadas de alta en la Seguridad Social, lo que supondría una tasa de cobertura de 69,1 por ciento (tabla 8). Esta cifra representa la más alta de todo el período analizado y muestra grandes diferencias respecto a los datos anteriores a 2012, donde ni tan siquiera la mitad de las trabajadoras del sector se encontraban afiliadas.

Tabla 8. Evolución de la tasa de cobertura en el EH, 2010-2015

Año	Ocupadas EH *	Afiliadas EH **	Población no afiliada	Tasa de cobertura (%)
2010	735.400	291.670	443.730	39,7
2011	686.900	294.916	391.984	42,9
2012	653.500	416.124	237.376	63,7
2013	669.800	422.915	246.885	63,1
2014	657.000	428.905	228.095	65,3
2015	614.200	424.423	189.777	69,1

Fuente: * Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), media de población ocupada de los cuatro trimestres del año, el dato de 2015 corresponde al II Trimestre del año, Instituto Nacional de Estadística (INE)

**Seguridad Social, afiliados al último día del mes del REEH y el SEEH, y el último dato se corresponde al mes de agosto de 2015, Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Los datos de la tabla anterior permiten observar de manera clara el impacto de la legislación en el comportamiento relativo a la afiliación y la regularización laboral del sector. Hasta el año 2011 las tasas de cobertura oscilaban en torno al 40 por ciento, siendo que con la entrada de la legislación en enero de 2012 ésta aumenta en 21 puntos porcentuales. Este cambio encuentra su explicación en el aumento de los datos absolutos de afiliación, en torno a 120 mil personas, ya que la población ocupada en el sector disminuye en mucha menor proporción (en torno a 30 mil personas).

La razón del aumento de la afiliación en el sector puede encontrarse relacionada con diversas cuestiones, siendo la primera de ellas la relativa al aumento de derechos que estableció la nueva legislación. La

³¹ La tasa de cobertura hace referencia a la población afiliada/población ocupada, y su dato complementario es la tasa de irregularidad.

percepción de una falta de derechos laborales asociada a la antigua legislación generaba reticencias a la hora de formalizar el empleo ya que se percibía un desequilibrio entre las obligaciones que esto conllevaba y sus potenciales beneficios. El cambio legislativo implicó una cierta transformación de esta consideración, aunque como señala las representantes de la asociación de empleadas de hogar la inexistencia de una cobertura por desempleo no ha permitido acabar definitivamente con esta idea. El segundo elemento que se puede mencionar es el relativo al ambiente generado por la entrada en vigor de la nueva legislación, momento en el cual se incide enormemente en la necesidad de cumplir con la misma con objeto de regularizar a las trabajadoras del sector a través de diversas campañas y de los medios de comunicación, así como se señala la posibilidad de sufrir sanciones en caso de no aplicar la normativa. Por último, la nueva obligatoriedad de afiliarse a la Seguridad Social para todas las empleadas del hogar independientemente de las horas que trabajen contribuye al incremento de las altas en el SEEH al aflorar un segmento del sector que se encontraba tradicionalmente sumergido.

A partir del año 2012, los datos reflejan que las afiliaciones permanecen constantes, mientras que descienden levemente el número de ocupadas en el sector. A partir de este momento el aumento de la tasa de cobertura se debe, por tanto, a la disminución del peso de las ocupadas ya que del año 2014 al 2015 sus números descienden en más de 40 mil personas, lo que relacionado con el mantenimiento de las cifras de afiliación genera un aumento de los porcentajes de regularidad. La reciente disminución de la población ocupada en el sector puede explicarse por razones ligadas al contexto de crisis económica que experimenta España y que por un lado se refleja en la destrucción del empleo irregular y por otro en el descenso de mujeres inmigrantes en el país (que constituyen una importante proporción de las trabajadoras en el sector). Los datos respecto a ocupación y afiliación parecerían indicar que la crisis económica ha destruido en mayor medida el empleo informal ya que éste por sus características (horarias, de arreglo informal, etc.) sufre una importante influencia del contexto económico en que se inserta. Así señala Martínez Buján (2014), respecto a un informe del Consejo Económico y Social, que la estrategia de los hogares con empleos regularizados parecería haber sido mantenerlos en mayor medida que quienes empleaban de manera irregular. Las cifras relativas a la inmigración femenina, por su parte, indican una clara tendencia a la baja que implica un descenso de 15,3 puntos entre 2010 y 2015 (416.533 mujeres extranjeras menos según datos del INE), indicando un menor número potencial de población para trabajar en el sector.

En definitiva, el impacto de la nueva legislación en el número de afiliaciones parecería haber tenido consecuencias en el primer momento de su implantación, no habiendo conseguido continuar la línea ascendente de regularización en el sector en los años posteriores. Esta información cuantitativa se refuerza con los discursos de las entrevistas realizadas, ya que tanto la representante de la asociación de trabajadoras de hogar como el de la agencia de colocación³² indicaron que posteriormente a la entrada en

³² Se debe recordar que la figura de la agencia de colocación se normalizó en la nueva legislación, previamente existían agencias que realizaban las mismas funciones pero sin un control por parte de las Administraciones Públicas y sin criterios mínimos de funcionamiento.

vigor de la ley no se había producido ningún seguimiento o campaña para el control de la afiliación de las empleadas, por lo que se había extendido la idea de que esto no constituye un imperativo legal. Ambas entidades inciden en la falta de aplicación de una inspección o control sobre la afiliación, percepción que consideran se ha extendido entre los actores del sector convirtiendo este requisito en una cuestión de convicción más que en una obligación. La agencia de colocación sí menciona la obligatoriedad que su entidad tiene de comunicar mensualmente a los servicios públicos de empleo estatal (SEPE) su actividad laboral, debiendo informar respecto a los inscritos en sus bases de datos, a las gestiones exitosas realizadas (las intermediaciones que se informa concluyen en contratos) y los contratos que realizan ellos mismos, considerando que son los únicos actores participantes en la relación del trabajo doméstico que experimentan inspecciones sistemáticas. Estas agencias, además, se ofrecen a realizar todo el proceso de contratación, previo pago por las gestiones, y de esta manera generan una garantía de la inscripción del contrato en la Seguridad Social. En los casos en que ejercen únicamente la intermediación no están obligadas a realizar un seguimiento del proceso y, por ende, no pueden asegurar que efectivamente el contrato se inscriba tal como se pactó oralmente. Por otra parte apuntan, al igual que la asociación de empleadas de hogar, la existencia de agencias de colocación no oficiales que no exigen la realización de contratos y, por ende, funcionan al margen de la economía formal.

El comportamiento en la informalidad se pudo apreciar en la entrevista a una organización religiosa que ejerce de intermediaria en el sector, es decir que se encarga de contactar empleadores y empleadas pero sin ninguna exigencia respecto al seguimiento de la relación laboral.³³ Las instituciones religiosas son consideradas como instituciones sin ánimo de lucro que, por tanto, ejercen sus funciones al margen de la legislación. La entrevista realizada es fiel reflejo de esta forma de proceder no laboral, es decir del contacto entre empleadas y empleadoras de manera informal siguiendo criterios propios de formación y exigencias, a pesar de lo cual señalan de manera explícita la recomendación que realizan a las empleadoras de realizar las gestiones dentro de la legalidad y de la economía formal. La institución entrevistada admite que su forma de trabajar en el sector no se ha modificado con la entrada en vigor de la nueva legislación ya que su papel es meramente informativo y de intermediación.

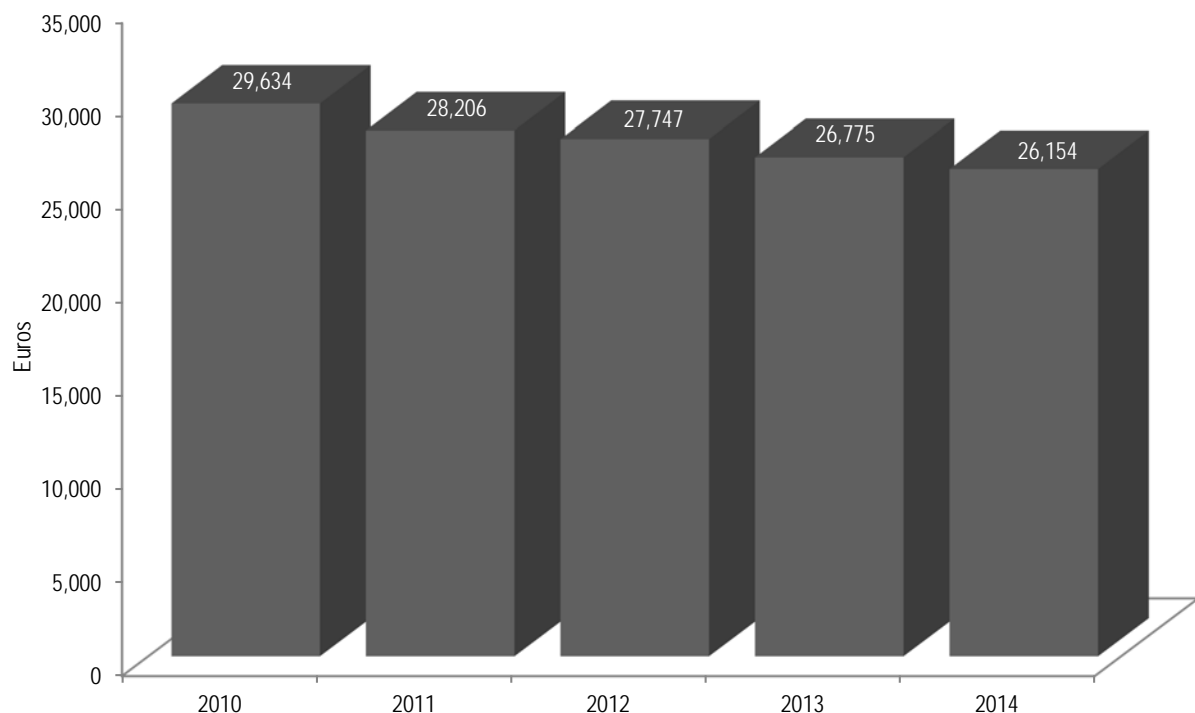
Una de las razones que distintos estudios (Briones Vozmediano et. al, 2014; Arango et. al, 2013) esgrimen para la continuación de la informalidad se relaciona con el incremento de los costes que la afiliación representa. Para el caso de una empleada que en 2015, por ejemplo, percibe un salario establecido en el tramo 4 (entre 367,41 hasta 464,70) se deben abonar 108,76 euros de cuota a la Seguridad Social. De éstos el empleador debería abonar el 20,6 por ciento³⁴ y el empleado el 4,1 restante, lo que en cantidades brutas significan 90,71 euros para el primero y 18,05 para el segundo. Estas cantidades en la actualidad se encuentran reducidas en un 20 por ciento debido a las bonificaciones de la Seguridad Social (para las

³³ Se debe aclarar que en España las organizaciones religiosas tienen un rol preponderante en la intermediación y colocación de empleadas de hogar. Ejemplo de esto son las cifras ofrecidas en las entrevistas que señalan que intermediaron en la 'contratación' de 61 personas en el mes de junio de 2015 y que tienen una base de datos de al menos 5.600 empleadas. La agencia de colocación, por su parte, señala que acuden unas 150 personas a solicitar trabajo al mes y colocan en torno a 15.

³⁴ Además el empleador debe abonar un 1,1 por ciento por contingencias profesionales.

altas posteriores al 1 de enero de 2012), pero que se supone finalizarán a finales del presente año. Por tanto, este incremento de los costes para ambas partes ha producido ‘contrataciones’ en la informalidad, en algunos casos con la contrapartida del aumento del salario a percibir. También, como señala la asociación de empleadas de hogar, se producen arreglos para declarar por un salario menor del percibido con objeto de disminuir los costes generados. Así mismo, a pesar de que la ley es muy clara respecto a la distribución del abono de la cuota, la organización religiosa (así como estudios previos) señala que se producen negociaciones respecto del pago de la cuota a la Seguridad Social, planteando los empleadores una aportación más equilibrada entre las partes con objeto de poder hacer frente a la afiliación o a una mejora de los salarios. La agencia de colocación señala las dificultades de algunas familias, fundamentalmente las que tienen que cuidar de mayores dependientes, para hacer frente a los costes del empleo del hogar. En este sentido diversas estadísticas (gráfico 4) reflejan la disminución de los ingresos de los hogares españoles durante el último lustro. A esto hay que sumarle el aumento del IPC³⁵ en los últimos años: entre 2010 y 2013 fue de entorno a un 3 por ciento anual, disminuyendo a partir de esa fecha hasta llegar a índices negativos en 2014 y 2015.

Gráfico 4. Evolución de los ingresos medios por hogar, 2010-2014 (en miles de euros)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de renta media anual de la Encuesta de Condiciones de Vida 2014, Instituto Nacional de Estadística

³⁵ El IPC es el Índice de Precios al Consumo y representa un conjunto de artículos seleccionados que forman parte de la cesta de la compra más consumida por la población española.

Para concluir con la información relativa a las afiliaciones se debe señalar que las personas afiliadas al empleo del hogar suponen un 2,5 por ciento del total de afiliados al sistema. Tal como refleja la tabla 9 y 10, desde el año 2010 se produce un incremento de su peso en relación con el total, presentándose los cambios más notorios con la implantación de la legislación en 2012. En primer lugar, y previo a la puesta en práctica de la legislación, se puede percibir como la crisis económica afecta en menor medida a este sector económico y del año 2010 al 2011 aumenta su tasa de afiliación mientras que disminuye para el total del sistema. La implantación de la legislación establece un distanciamiento aún mayor en el comportamiento de ambos niveles ya que durante 2011-2012 la tasa de afiliación al sector doméstico se incrementa enormemente mientras que sigue disminuyendo la del sistema en su conjunto. En este sentido la política de formalización del sector doméstico contribuyó en gran medida al mantenimiento del número de empleos registrados en España.

Tabla 9. Porcentaje de población afiliada en el EH sobre el total del sistema, 2010-2015

Año	Afiliadas EH	Afiliados total sistema	% EH
2010	291.670	17.478.095	1,7
2011	294.916	17.111.792	1,7
2012	416.124	16.332.488	2,5
2013	422.915	16.258.042	2,6
2014	428.905	16.651.884	2,6
2015	424.423	16.983.302	2,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social, afiliados al último día del mes del REEH y el SEEH, y el último dato se corresponde al mes de agosto de 2015, Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Tabla 10. Tasas de crecimiento de población afiliada total y al EH, 2010-2015 (%)

Período	Tasa de crecimiento afiliados total	Tasa de crecimiento afiliadas EH
2010-2011	-2,10	1,11
2011-2012	-4,55	41,10
2012-2013	-0,46	1,63
2013-2014	2,42	1,42
2014-2015*	1,99	-1,04*

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social, afiliados al último día del mes del REEH y el SEEH, y el último dato se corresponde al mes de agosto de 2015, Ministerio de Empleo y Seguridad Social

*Hay que tener en cuenta que los datos de afiliación de 2015 son hasta el mes de agosto, no se está comparando el año completo

Afiliación por sexo y nacionalidad

Las variables sexo y nacionalidad presentan una importante incidencia en el comportamiento de las afiliaciones. En cuanto a la distribución por sexo la feminización del sector es notoria ya que a nivel nacional el porcentaje de mujeres afiliadas al SEEH en 2015 es del 94,9 por ciento (y el de hombres de

5,1) según datos de la Seguridad Social. Estas cifras no han presentado variaciones relevantes en los últimos años ni se han modificado con la entrada en vigor de las nuevas normativas. La distribución de la población ocupada, por su parte, presenta un comportamiento similar, aunque siendo la diferencia entre sexos un poco menos notoria, 10,3 por ciento de población masculina frente a 89,7 de la femenina según los datos del segundo trimestre de la EPA de 2015. Esto indicaría que los hombres se han estado incorporando al sector de manera irregular en mayor medida que regular (tabla 11), lo que podría explicarse por su consideración del trabajo doméstico como un empleo refugio en los momentos de crisis económica y escasez de otro tipo de oferta laboral. La tasa de cobertura de las mujeres se presenta mucho más elevada que la de los hombres a partir de la implantación legislativa del año 2012, siendo que se ha incrementado entre el año 2011 y el 2015 en 29,1 puntos frente a la de los hombres que lo ha hecho en 1,5 puntos.³⁶

Tabla 11. Tasa de cobertura por sexo en el EH, 2010-2015 (%)

Año	Tasa cobertura Hombres	Tasa cobertura Mujeres
2010	30,9	40,5
2011	32,6	44,0
2012	30,4	67,7
2013	28,0	67,8
2014	30,8	69,5
2015	34,1	73,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social, afiliados al último día del mes del REEH y el SEEH, y el último dato se corresponde al mes de agosto de 2015, Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (Números absolutos en anexo 4)

En cuanto a la nacionalidad, en agosto de 2015 la población extranjera afiliada representa el 47,5 por ciento del total de afiliadas, lo que indica un mayor peso de la población nacional en el sector.³⁷ Como se puede ver en la tabla 12, esta relación de fuerzas se vio enormemente influenciada por la legislación, ya que previamente al año 2012 la proporción de extranjeras era considerablemente mayor que la de nacionales, llegando a representar en 2011 un 61,5 por ciento.

Tabla 12. Porcentaje de población extranjera afiliada en el EH sobre el total del sector, 2010-2015

Año	Afiliadas totales	Afiliadas extranjeras	% extranjeras sobre total
2010	291.670	178.444	61,2
2011	294.916	181.405	61,5
2012	416.124	225.663	54,2
2013	422.915	217.717	51,5
2014	428.905	208.086	48,5

³⁶ Datos detallados en Anexo 4.

³⁷ Se debe tener en cuenta que por población extranjera se entiende la población que no posee la nacionalidad española y, por tanto, las personas no originarias de España pero en posesión de la nacionalidad española no se contabilizan en este ámbito. A medida que la población se instala en España existen mayores posibilidades de que ésta deje de identificarse como extranjera y se incluya en las estadísticas como nacional.

Año	Afiliadas totales	Afiliadas extranjeras	% extranjeras sobre total
2015	424.423	201.789	47,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social, afiliados al último día del mes del REEH y el SEEH, y el último dato se corresponde al mes de agosto de 2015, Ministerio de Empleo y Seguridad Social

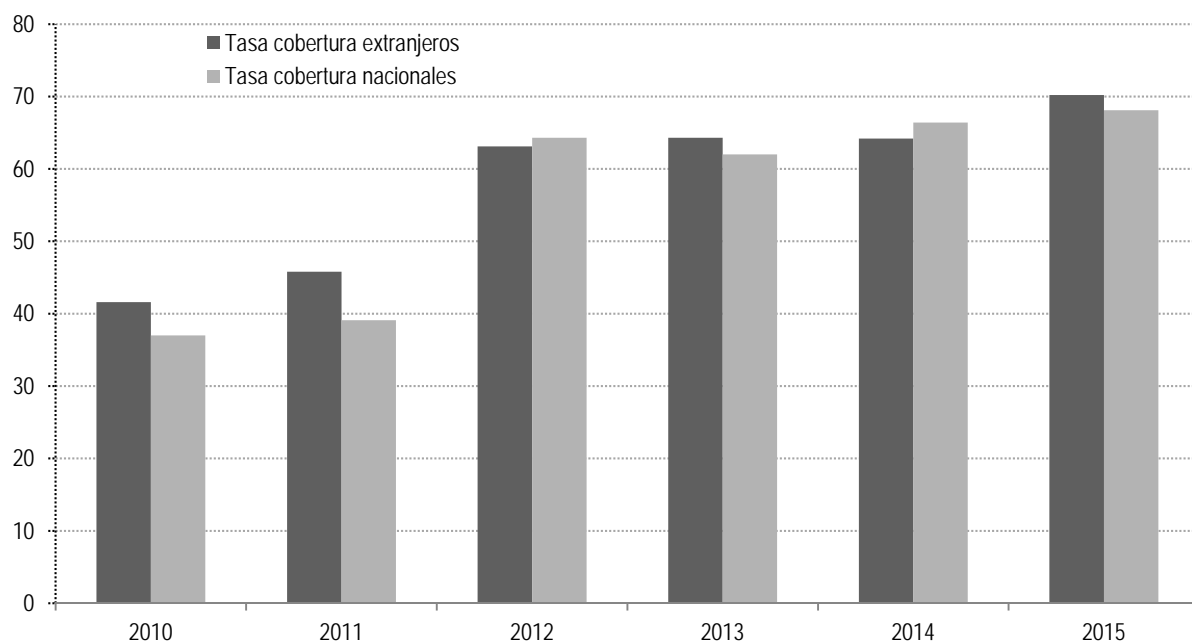
En este sentido, y como se puede observar con más detalle en la tabla 13 y el gráfico 5, la legislación influyó en la formalización de la población nacional en el sector en mayor proporción que en la población extranjera (seis puntos más entre 2010 y 2012). Las empleadas nacionales, tal vez, eran quienes se insertaban en el mismo con mayores condiciones de informalidad al considerar su trabajo únicamente como un complemento al ingreso principal de la pareja y careciendo de obligaciones legales relacionada con la adquisición de permisos de trabajo o residencia. La imposición de la legislación, con el sistema de derechos y sanciones establecido, significó un impulso a las trabajadoras nacionales para regularizarse. En este aumento también puede haber influido el hecho de que estas empleadas son quienes realizan trabajo por hora en mayor medida y la legislación previa no obligaba a la afiliación por debajo de un mínimo de horas trabajadas al mes. En definitiva, la tasa de cobertura de la población nacional era en el año 2011 casi seis puntos menor que la de la población extranjera mientras que a partir del año 2012 se mantiene en los mismos niveles (incluso superándola levemente en todos los años).

Tabla 13. Evolución de la población ocupada y afiliada nacional y extranjera en el EH, 2010-2015

Año	Ocupadas nacionales*	Ocupadas extranjeras*	Afiliadas nacionales**	Afiliadas extranjeras**	Tasa cobertura nacional (%)	Tasa cobertura extranjera (%)
2010	306.375	429.025	113.226	178.444	37,0	41,6
2011	290.400	396.500	113.511	181.405	39,1	45,8
2012	296.100	357.400	190.461	225.663	64,3	63,1
2013	331.000	338.800	205.198	217.717	62,0	64,3
2014	332.700	324.300	220.819	208.086	66,4	64,2
2015	326.900	287.300	222.634	201.789	68,1	70,2

Fuente: Elaboración propia a partir de *datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), media de población ocupada de los cuatro trimestres del año, el dato de 2015 corresponde al II Trimestre del año, Instituto Nacional de Estadística (INE) y **Seguridad Social, afiliados al último día del mes del REEH y el SEEH, y el último dato se corresponde al mes de agosto de 2015, Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Gráfico 5. Evolución de las tasas de cobertura de población nacional y extranjera en el EH, 2010-2015 (%)



*Fuente: Elaboración propia a partir de *datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), media de población ocupada de los cuatro trimestres del año, el dato de 2015 corresponde al II Trimestre del año, Instituto Nacional de Estadística (INE) y **Seguridad Social, afiliados al último día del mes del REEH y el SEEH, y el último dato se corresponde al mes de agosto de 2015, Ministerio de Empleo y Seguridad Social*

Por otra parte, la reducción del peso de la población afiliada extranjera también se explica por la disminución de la población ocupada no nacional y el aumento de la nacional en el sector doméstico desde el año 2010. Este cambio en la composición se debe tanto por la caída de población extranjera en España en función de la coyuntura socio-económica³⁸ como por una mayor incorporación al sector de la población nacional, que en una situación de crisis económica y alto desempleo acepta perfiles laborales considerados no atractivos anteriormente. Los datos indican, además, que el número de ocupadas extranjeras en el empleo del hogar disminuyó de manera más notoria que el número de ocupados extranjeros en el conjunto de sectores (un 33 por ciento para el primer caso entre 2010 y 2015 y un 22,1 para el segundo en el mismo periodo, según datos de la EPA del tercer trimestre). La mayor expulsión proporcional de población extranjera de este sector puede explicarse en relación a la implantación de la legislación, al entender que las nuevas condiciones laborales de formalización, con los costes que implica, lo transformaron en un ámbito laboral menos atractivo para una parte de sus trabajadoras. Además si algunas de ellas se encontraban en España de manera irregular la obligación de la afiliación representa una condición de imposible cumplimiento. Por otra parte estas dinámicas pueden acrecentarse por la preferencia nacional en el empleo, es decir que existiendo la posibilidad de contratación de empleadas españolas los hogares las prefiera frente a las extranjeras, y por ende se produzca un aumento en el número de ocupadas nacionales (la ocupación de empleadas nacionales en el sector aumentó un 2,78 por ciento entre 2010 y 2015 frente al aumento del 2,6 de los ocupados nacionales totales, según datos de la EPA del tercer trimestre).

³⁸ Como se señaló anteriormente la disminución de población extranjera se produce por una combinación de factores: la presencia de una crisis económica en España y el crecimiento económico concomitante de algunos países de origen de la población extranjera (principalmente los de América Latina).

Para finalizar, la tabla 14 presenta una comparativa de las tasas de crecimiento de las ocupadas y afiliadas nacionales y extranjeras donde se puede comprobar los comportamientos previamente mencionados. Las tasas de ocupación de la población extranjera son negativas a partir del año 2010 mientras que las de la población nacional se presentan positivas (a excepción del presente año), siendo su crecimiento especialmente notorio el año posterior a la implantación legislativa. Las tasas de afiliación, por su parte, se presentan positivas durante todo el periodo para las empleadas españolas aunque con un crecimiento desigual, ya que el año 2012 implica un aumento sin parangón. El crecimiento de la afiliación, por tanto, ha sido mayor que el crecimiento de la ocupación para este sector de población (a excepción del año 2012-2013 donde es levemente inferior), reflejando que el empleo que se crea en los últimos años es un empleo regularizado. Para el caso de la población extranjera, los datos reflejan que se destruye empleo irregular en mayor proporción que regular ya que las tasas de ocupación descienden en mayor proporción que las de afiliación, siendo estas últimas incluso positivas del año 2010 al 2012.

Tabla 14. Tasas de crecimiento de la población ocupada y afiliada nacional y extranjera en el EH, 2010-2015 (%)

	Tasa crecimiento ocupadas nacionales	Tasa crecimiento ocupadas extranjeras	Tasa crecimiento afiliadas nacionales	Tasa crecimiento afiliadas extranjeras
2010-2011	-5,2	-7,6	0,3	1,7
2011-2012	2,0	-9,9	67,8	24,4
2012-2013	11,8	-5,2	7,7	-3,5
2013-2014	0,5	-4,3	7,6	-4,4
2014-2015*	-5,4	-11,4	0,8	-3,0

Fuente: Elaboración propia a partir de *datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), media de población ocupada de los cuatro trimestres del año, el dato de 2015 corresponde al II Trimestre del año, Instituto Nacional de Estadística (INE) y **Seguridad Social, afiliados al último día del mes del REEH y el SEEH, y el último dato se corresponde al mes de agosto de 2015, Ministerio de Empleo y Seguridad Social
*Hay que tener en cuenta que los datos de 2015 corresponde a ocupados del IIT 2015 y afiliados de agosto de 2015

Afiliación por bases de cotización³⁹

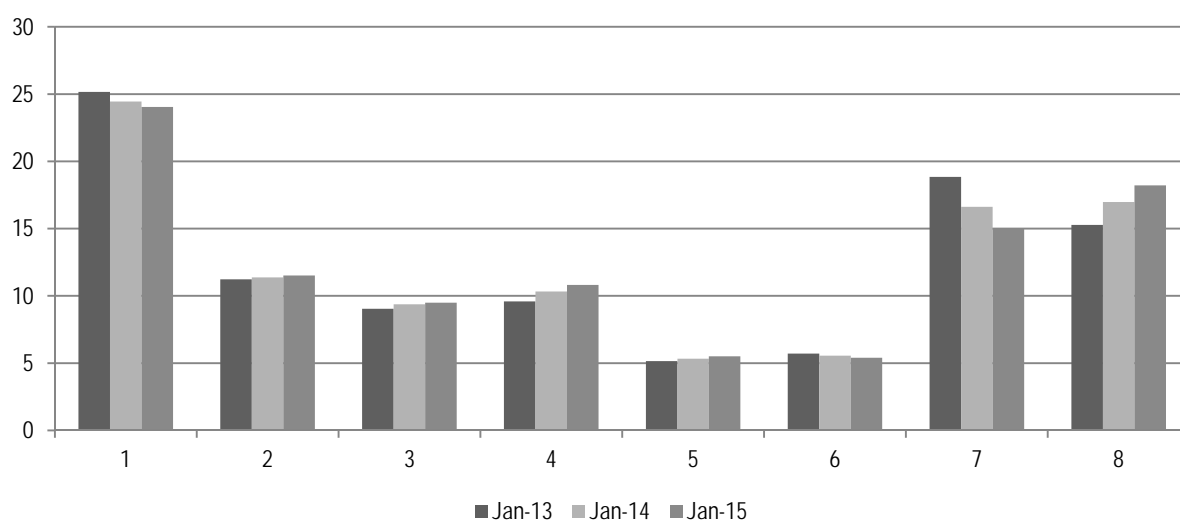
La afiliación por bases de cotización representa un indicador de la distribución salarial de las trabajadoras del sector, así como un indicativo de las posibilidades recaudatorias del sistema de seguridad social. Esto último se constituyó en una cuestión esencial en la evaluación del funcionamiento de la nueva legislación por parte del Gobierno, y el descenso de la misma se convirtió en un argumento para acometer

³⁹ Por base de cotización se entiende la cantidad sobre la que se calcula la cuota que se debe abonar a la Seguridad Social y se establece en función de la horquilla de retribución mensual que percibe la empleada del hogar. Existen ocho tramos salariales, cada uno de los cuales tiene asignada una base de cotización (ver sección 2 para detalles).

modificaciones legislativas (cuestión que se desarrolla en la sección de recaudación) y modificar de los quince tramos establecidos inicialmente por los ocho tramos actuales.

En cuanto a la distribución de las trabajadoras entre los diferentes tramos de cotización, los datos ofrecidos por la Tesorería General de la Seguridad Social indican una distribución bipolar de la afiliación en relación con las bases de cotización (gráfico 6). En los tres años presentados, los tramos más elevados de cotización concentran poco más del 30 por ciento de las afiliadas, mientras que el primer tramo aglutina poco menos de otro tercio. Esta forma de distribución indicaría que las afiliadas se encuentran empleadas por pocas horas al mes y, por ende, con un salario con una baja de cotización adscrita o que, por el contrario, trabajan de forma más intensiva percibiendo cantidades salariales mayores. Esta lógica respecto a la ordenación de los tramos de cotización también se puede ver influida por una declaración de las bases de cotización menor que la que corresponde (una sub-declaración de salarios) o por la declaración de salarios que no son reflejo real del tiempo trabajado (sub-declaración horaria). En cuanto a la primera cuestión, una declaración menor de los salarios percibidos permite reducir los costes en las cuotas a la Seguridad Social a la par que encontrarse cubierta por la legislación (aunque en algunas cuestiones como la jubilación este mecanismo influya negativamente en los resultados finales). El segundo caso se daría en empleadas por horas que se afilian únicamente en relación a algunos de los hogares en los que trabajan, por los que sus ganancias reales serían mayores que las declaradas y de esta manera lograrían reducir sus costes evitando negociar con empleadores para quienes la afiliación pueda resultar conflictiva. La lógica de distribución de población afiliada por bases de cotización no se ha modificado de manera significativa desde la implantación de la legislación actual ni tampoco en relación a la distribución por 15 tramos existente hasta 2013 (datos en Anexo 4).

Gráfico 6. Porcentaje de población afiliada al EH por tramos de bases de cotización, enero 2013-2015



Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social.

Afiliación según horas trabajadas y número de empleadores

Los datos referidos a estas cuestiones, al igual que en el epígrafe anterior, no permiten ofrecer una comparativa con las condiciones previas o posteriores al año de implantación de la legislación, pero se presentan aquí como una foto fija del impacto legislativo. Las afiliaciones por horas semanales trabajadas para un empleador presentan una línea coincidente con los datos ofrecidos por los tramos de cotización, es decir que las empleadas se concentran en los segmentos inferiores o superiores también en este ámbito (tabla 15). Casi el 50 por ciento de las trabajadoras se inscriben en el tramo de menos de veinte horas semanales para un mismo hogar mientras que el 32 por ciento lo hace por cuarenta o más.

Tabla 15. Horas semanales por trabajadora en un mismo hogar, agosto 2012

Horas semanales por empleador	% afiliadas
Menos de 20 horas	47,44
20 horas	8,59
Entre 21 y 39 horas	12,19
40 horas	31,42
Más de 40 horas	0,36

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social

La tabla 16, por su parte, refleja que la enorme mayoría de empleadas domésticas declara trabajar exclusivamente para un empleador. Este dato se presenta contradictorio con algunos estudios realizado previamente (Arango et.al, 2013) donde las mujeres señalan trabajar a tiempo parcial o por horas para más de un empleador y además indicaría que, en su conjunto, la mayoría de empleadas trabajan por menos de 20 horas semanales. El alto porcentaje de empleadores únicos declarados se puede deber a una afiliación selectiva, es decir a la afiliación al hogar más relevante (en términos de antigüedad, horario o salario) en perjuicio de los hogares de trabajo complementario. En definitiva que se declare exclusivamente un hogar en lugar de todos los hogares empleadores.

Tabla 16. Número de empleadores por trabajador, agosto 2012

Número de empleadores	% afiliadas
1	85,01
2	9,33
3	3,18
4	1,36
5	0,61

Número de empleadores	% afiliadas
Más de 5	0,51

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social

Contrato: forma y duración

Una información complementaria a la aportada por las afiliaciones es la relativa a los contratos que se registran en el sector. El Decreto 1620/2011 determina la obligatoriedad de comunicar al SEPE toda la información relativa a la realización de contratos, su duración y su contenido. El proceso comienza con la comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) por parte del empleador o el empleado de un alta o baja a la Seguridad Social (es decir sobre el comienzo o la finalización de una relación laboral), acompañado en caso que corresponda del contrato por escrito. La TGSS, una vez conocida la información la comunica al SEPE, y de esta manera se genera un registro público de los contratos en el sector.

El número de contratos y afiliaciones no son totalmente coincidentes debido a que estas últimas reflejan la acumulación total de relaciones formales en el sector y los primeros únicamente la suma de las relaciones laborales registradas y procesadas anualmente (es decir los nuevos contratos generados cada año). Una misma persona, por ejemplo, puede firmar numerosos contratos al trabajar para más de un empleador pero poseer un único número de afiliación o firmar diversos contratos a lo largo de un año (inestabilidad laboral). Los contratos, de todas maneras, ofrecen una información en la misma línea que la proporcionada por el comportamiento de las afiliaciones ya que demuestran el grado de incorporación del sector del empleo del hogar a la economía formal (tabla 17).

Tabla 17. Distribución de contratos por sexo y porcentaje sobre total en el EH, 2010-2015

Año	Hombres	Mujeres	TOTAL	% contratos sobre total sistema
2010	15.028	12.671	27.699	0,2
2011	15.544	13.257	28.801	0,2
2012	48.745	549.880	598.625	4,2
2013	34.459	197.218	231.677	1,6
2014	34.127	193.696	227.823	1,4
2015*	23.297	125.007	148.304	1,3

Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas del Observatorio del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Ministerio de Empleo y Seguridad Social

*El dato de 2015 corresponde a contratos acumulados hasta agosto

El impacto de la nueva legislación se encuentra claramente reflejado en la tabla anterior. La realización de contratos previamente a la implantación de la ley ofrecía una cifra constante en torno a veintiocho mil

contratos al año, cifra que varía en proporciones notorias durante el año 2012 al incrementarse en aproximadamente veinte veces con respecto al año anterior. Durante ese año se constatan casi seiscientos mil nuevos contratos, los cuales representan un importante porcentaje de todas las nuevas contrataciones realizadas en la economía nacional y establecen un máximo histórico en relación con su peso sobre el total del sistema. Las tasas de crecimiento en relación a los demás sectores económicos y al propio sector (tabla 18) se debe atribuir a la implantación de la legislación y la consecuente formalización experimentada. El aumento del número de contratos, además, puede haberse visto influido por el hecho de que la legislación implantara una bonificación impositiva para todos los contratos firmados a partir de 2012, excluyendo a todas las relaciones laborales anteriores. Esto pudo llevar a que algunos contratos se terminasen con el fin de establecer una nueva relación laboral que se pudiese beneficiar de las ventajas establecidas por ley. Se debe destacar, como ya se ha mencionado, que las tasas de crecimiento de contratos son mayores que el incremento de las afiliaciones debido a que una persona puede firmar más de un contrato en un año, tanto por trabajar para más de una empleadora como por modificar su situación laboral en el transcurso de los meses.

Tabla 18. Tasa de crecimiento de contratos por sexo en el EH, 2010-2015 (%)

Año	Tasa crecimiento hombres	Tasa crecimiento mujeres	Tasa de crecimiento total
2010-2011	3,4	4,6	3,9
2011-2012	213,6	4.047,9	1.978,4
2012-2013	-29,3	-64,1	-61,3
2013-2014	-1,0	-1,8	-1,6
2014-2015*	-31,7	-35,5	-34,9

Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas del Observatorio del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Ministerio de Empleo y Seguridad Social

*El dato de 2015 corresponde a contratos acumulados hasta agosto

Al igual que para el caso de las afiliaciones ambas tablas precedentes reflejan que a partir del año 2013 el impacto de la legislación disminuye, lo cual es consecuencia tanto del fenómeno propio de todo nuevo proceso como de la forma de aplicación de la ley. En cuanto a la primera cuestión, es esperable que el primer año de aplicación de una legislación genere una mayor visibilidad de los casos acumulados y, por tanto, cifras más altas que los años anteriores y sucesivos. En relación con la aplicación de la ley, los diferentes entrevistados han trasladado la idea de que tras una primera fase de compromiso, consecuencia de una constante presencia de este tema en los medios de comunicación y la percepción de la obligación de respetar la legislación, se produjo una relajación en la sensación de presión respecto a su cumplimiento. La asociación de empleadas de hogar señala en este sentido la pasividad de la inspección, ya que ellas mismas han intentado denunciar casos que finalmente no han entrado en un proceso de denuncia laboral, y la consecuente sensación de impunidad (esto mismo señala el informe de AcSUR-Las Segovias de 2013). En función de la atención que realizan en su sede afirman que no está extendida la idea de una posible

inspección y, por ende, del miedo a una sanción por incumplimiento de la ley (la única sanción que se teme es la relativa a la contratación de personas en situación irregular, es decir que no tienen los permisos pertinentes para residir en España).

Desglosando la realización de contratos en función de las variables sexo (tabla 19) y nacionalidad (tabla 20) se puede percibir un claro impacto diferencial de la legislación en ambas variables. Hasta el año 2012 los hombres superaban a las mujeres en la realización de nuevos contratos, aunque esto no modificaba el desequilibrio por sexo en el total de las afiliaciones (como se demostró anteriormente) sino que representaba únicamente un mayor grado de incorporación coincidente con la consolidación de la crisis económica. El año de implantación de la ley significa un cambio de tendencia y los contratos a las empleadas mujeres vuelven a sobrepasar a los de los hombres de manera notoria. Esto puede explicarse por la acumulación de contratos en la economía informal que engloban a mujeres y que constituyen la mayoría de las empleadas de hogar. El cambio de comportamiento también puede atribuirse a una variable independiente a la legislación que la conforma la crisis económica sufrida por España en los últimos años. La aprobación de la ley coincide temporalmente con la consolidación de esta crisis, incidiendo en el desarrollo de la legislación y generando una fusión entre estos factores que, en algunos casos, impide desligarlos en sus efectos. Durante los primeros años de la crisis se destruyeron numerosos empleos ‘masculinos’, como la construcción, y los hombres se vieron obligados a abandonarlos para insertarse en ámbitos que estaban experimentando un menor impacto negativo, como el sector del empleo del hogar. Desde 2012 existe cierta recuperación económica en el sector de la construcción y afines y, en consecuencia, los hombres pueden reinsertarse en su sector laboral preferente.

Tabla 19. Distribución porcentual de los contratos acumulados en el EH por sexo, 2010- agosto 2015 (%)

Año	Hombres	Mujeres	TOTAL
2010	54,2	45,7	100,0
2011	54,0	46,0	100,0
2012	8,1	91,9	100,0
2013	14,9	85,1	100,0
2014	15,0	85,0	100,0
2015*	15,7	84,4	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas del Observatorio del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Ministerio de Empleo y Seguridad Social

*El dato de 2015 corresponde a contratos acumulados hasta agosto

En cuanto a los datos ofrecidos en la tabla 20, la distribución de los contratos acumulados entre población extranjera y nacional, es de resaltar el comportamiento divergente en relación con el total de afiliaciones previamente presentado. La proporción de afiliaciones de población extranjera disminuye con la

implantación de la nueva legislación mientras que el peso de los contratos acumulados aumenta. La explicación a este comportamiento puede radicar en el perfil laboral de cada una de estos grupos de población, que lleva a la población extranjera a firmar un mayor número de contratos por año. Esto se debe a la conjunción de dos dinámicas diferentes: la primera corresponde a la mayor inestabilidad en los puestos de trabajo de la población extranjera y, por tanto, a la existencia de una mayor rotación laboral, mientras que la segunda se relaciona al hecho de trabajar para más de un empleador con el fin de optimizar las ganancias del proyecto migratorio. Estas dos cuestiones llevarían a acumular un mayor número de contratos al año pero manteniendo (o incluso disminuyendo) el número de afiliaciones. Estos comportamientos se plasman a partir de la aprobación de la legislación ya que ésta significa una mayor necesidad de incorporarse a la economía formal, es decir de firmar un contrato para cada uno de los empleadores y para cada uno de los nuevos empleos (previamente éstos existirían en la irregularidad).

Tabla 20. Contratos acumulados de EH de la población extranjera, 2010-2014

Año	Contratos EH extranjeras	Total contratos EH	% contratos extranjeras
2010	9.990	27.699	36,1
2011	9.813	28.801	34,1
2012	334.398	598.625	55,9
2013	138.740	231.677	59,9
2014	128.571	227.823	56,4

Fuente: *Elaboración propia a partir de las estadísticas del Observatorio del Servicio público de empleo estatal, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

3.2. Datos de las condiciones laborales

Esta sección pretende ahondar en los cambios acaecidos en las condiciones laborales dentro del empleo del hogar durante los últimos años. A diferencia del epígrafe anterior donde se analiza la situación de las empleadas del sector en relación con su situación contractual y al impacto que la implantación de la legislación ha tenido en ese ámbito, esta sección se concentra en el funcionamiento interno del sector. Se ofrecen, por tanto, datos relativos a los tipos de contrato, al tipo de jornada y al número de horas trabajadas por empleada. Las estadísticas no ofrecen ningún otro dato relativo a las condiciones laborales del sector, por lo que la información respecto al impacto de la legislación en cuanto a éstas no puede evaluar cuestiones específicas como el respeto de la normativa en relación a los tiempos de presencia, las horas de descanso o las pagas extraordinarias.

Tipos de contrato

Se puede observar que los contratos por duración temporal limitada sobrepasan a los que se realizan por tiempo indefinido, a excepción del año de implantación de la legislación. Este año se conforma en el

único en que los nuevos contratos por tiempo indefinido representan una mayoría respecto a los contratos totales firmados (el 68,2 por ciento). Este comportamiento puede estar ligado al hecho de hacer visibles relaciones laborales que ya existían previamente desde hace años y, por ende, encajaban dentro de una relación contractual indefinida (relaciones previas en la irregularidad o con contratos que se renovaron en 2012 para acogerse a los beneficios impositivos). A partir de este año, aunque los contratos por tiempo ilimitado vuelven a representar menos del 50 por ciento se mantiene un comportamiento diferencial con respecto a los años anteriores a la implantación de la legislación donde los contratos indefinidos no representaban más que el 15 por ciento del total (se debe recordar que en la legislación de 1985 los contratos verbales se presumían por un año mientras que en la legislación actual los contratos de palabra se presuponen indefinidos). Estos números indican que a pesar de las facilidades que ofrece la legislación para acabar con un contrato de tipo indefinido, a través fundamentalmente del despido por desistimiento, las partes parecen seguir prefiriendo el establecimiento de una duración limitada en su relación laboral.

Tabla 21. Contratos acumulados en el EH según tipo, 2010-2015

Año	Indefinido	Obra o Servicio	Otros*	TOTAL
2010	3.755	11.352	12.592	27.699
2011	3.428	12.223	13.150	28.801
2012	408.715	178.647	11.263	598.625
2013	110.251	111.317	10.109	231.677
2014	103.237	114.209	10.377	227.823
2015 (agosto)	64.150	76.329	7.825	148.304

Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas del Observatorio del Servicio público de empleo estatal, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

*Hace referencia al resto de contratos: interinidad, contratos de relevo, jubilación parcial, etcétera.

Tipo de jornada

En relación con el tipo de jornada los datos se han obtenido de la EPA, es decir que no son datos de tipo contractual sino relativo a la jornada que las propias empleadas señalan trabajar. Las cifras de la tabla 22 reflejan un claro cambio de tendencia en los últimos años que se percibe en un aumento del tipo de jornada a tiempo parcial frente a la jornada completa. La relación entre ambas jornadas es muy igualada, es decir que existe una proporción similar de empleadas en cada una de las formas de trabajo, pero lo que se ha modificado ha sido la dirección del pequeño desequilibrio. Se encuentran dos razones explicativas fundamentales para dar cuenta de este cambio de tendencia favorable a la jornada parcial. La primera se encuentra relacionada con la crisis económica y la imposibilidad de los hogares, o esgrimida imposibilidad, de hacer frente a un salario por tiempo completo con la consecuente decisión de reducir la jornada de la empleada de hogar.⁴⁰ Además una mayor participación de la población nativa en el sector

⁴⁰ Estudios previos sobre la situación del empleo del hogar en España (Arango et al., 2013) señalan que la crisis económica se ha utilizado como justificación para reducir las jornadas laborales, y por tanto los salarios, manteniendo el mismo nivel de carga

también contribuiría a una reducción del trabajo a tiempo completo ya que estas empleadas se insertan en el sector realizando menor número de horas semanales (un estudio de M. Miyar señala, por ejemplo, que en 2012 únicamente el 1 por ciento de las empleadas españolas realiza el trabajo de forma interna mientras que lo hace el 12 por ciento de las colombianas o el 40 por ciento de asiáticas). La segunda, por su parte, es resultado de la relación entre los costes económicos y la legislación y corresponde con el hecho de que el pago de la seguridad social por parte de las familias las ha llevado a reducir el número de horas demandado con objeto de poder mantener el mismo nivel de gasto global (argumento desarrollado anteriormente).

Tabla 22. Tipo de jornada declarada por las empleadas de hogar, 2010-2105 (%)

Año	Tiempo completo	Tiempo parcial
2010	53,9	46,1
2011	51,6	48,4
2012	49,1	50,9
2013	47,1	52,9
2014	47,6	52,4
IIT 2015	46,2	53,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos la Encuesta de Población Activa (EPA), media de población ocupada de los cuatro trimestres del año, el dato de 2015 corresponde al II Trimestre del año, Instituto Nacional de Estadística (INE)

Horas efectivas trabajadas

La declaración de horas efectivas trabajadas (tabla 23), al igual que para el caso anterior, no experimenta grandes variaciones en los últimos cinco años. Para todos los años se produce una distribución de aproximadamente un tercio de empleadas en cada una de las grandes franjas horarias, es decir hasta las 19 horas, de 20 a 39 y más de 40 horas semanales de trabajo. Se produce un leve aumento de la proporción de mujeres que trabajan menos de 19 horas, presentando esta evolución coherencia con el aumento del trabajo a tiempo parcial mencionado en la subsección previa. Por otra parte, aproximadamente un 30 por ciento de mujeres señala trabajar entre 40 y 49 horas semanales, habiéndose modificado en dos puntos a la baja tras la implantación de la legislación. Este hecho se encuentra sancionada por la legislación si se realiza para un mismo hogar (cuestión muy probable teniendo en cuenta que el 85 por ciento de ellas se afilian con un único empleador) y que para el caso de las empleadas por horas también es indicativa de una excesiva carga de trabajo.

Tabla 23. Horas efectivas trabajadas a la semana por las empleadas de hogar, 2010-2015 (%)

de trabajo. Por otro lado, los datos del Gráfico 4 reflejan la evolución descendente de los ingresos de los hogares en España en los últimos 5 años.

Año	0-9 horas	10-19 horas	20-29 horas	30-39 horas	40-49 horas	50 horas o más	No sabe
2010	17,3	13,6	17,0	11,2	28,1	6,2	6,4
2011	17,0	14,3	18,2	10,1	27,0	6,4	7,0
2012	20,1	14,6	17,6	9,5	26,4	5,7	6,0
2013	20,8	14,6	18,4	8,5	25,3	5,4	7,0
2014	20,5	14,7	17,9	9,1	25,3	4,9	7,4
IIT 2015	16,8	16,2	19,9	11,7	25,4	4,2	5,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos la Encuesta de Población Activa (EPA), media de población ocupada de los cuatro trimestres del año, el dato de 2015 corresponde al II Trimestre del año, Instituto Nacional de Estadística (INE)

3.3. Datos de la protección social

Los datos de protección social que aquí se ofrecen tienen un objetivo meramente ilustrativo de la situación actual del sector doméstico ya que se presenta la situación de prestaciones sociales que no existían previamente a la legislación de 2011. El objetivo es acercarse al uso que se ha hecho de alguna de las nuevas prestaciones incluidas con el cambio de legislación.

Bajas laborales

El empleo del hogar, antes del cambio legislativo, no consideraba la existencia de accidente o enfermedades laborales sino que las englobaba a todas dentro de las contingencias comunes. Los datos indican que a partir de la nueva legislación las empleadas hacen uso de los nuevos derechos en caso de necesidad y que, además, lo hacen de manera paulatinamente creciente (tablas 24 y 25). Así, desde la instauración de la nueva normativa el peso de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales se ha incrementado respecto a los casos totales, siendo el aumento en el caso de los accidentes de 0,2 puntos, y en el de las enfermedades profesionales de 0,14 puntos para el período 2012-2015.⁴¹ Estas cifras se encuentran aún alejadas de las que corresponderían en función del peso que el sector representa en el total de afiliados.

Tabla 24. Porcentaje de accidentes de trabajo (AT) en el EH sobre el total, 2010-2015

Año	AT Totales	AT en EH	% AT en EH sobre Total
2012	471.223	1.915	0,4
2013	468.030	2.805	0,6
2014	491.099	2.970	0,6
2015*	339.190	1.891	0,6

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Tabla con datos en Anexo 4

*Hay que tener en cuenta que los datos de AT son hasta el mes de agosto, no se está comparando el año completo

⁴¹ Datos detallados en anexo 4.

Tabla 25. Porcentaje de enfermedades profesionales (EP) en el EH sobre el total, 2010-2015

Año	EP Totales	EP en EH	% EP en EH sobre Total
2012	15.711	17	0,11
2013	16.901	31	0,18
2014	17.260	24	0,14
2015*	16.190	41	0,25

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

*Hay que tener en cuenta que los datos de EP son hasta el mes de octubre, no se está comparando el año completo

Registro de desempleo

A pesar de que la situación respecto al desempleo de la población que trabaja en este sector no se ha modificado con los cambios legislativos del año 2012, se presentan algunas cifras para conocer la relación de las empleadas del hogar con el registro oficial de desempleo. Este registro se presenta de utilidad para la consecución de beneficios sociales más allá del acceso a la prestación por desempleo de la que están excluidas, ya que posibilita, entre otras cosas, el acceso a cursos de formación y facilita cuestiones relativas a la obtención de permisos de trabajo y residencia para el caso de la población extranjera. La agencia de colocación entrevistada considera, sin embargo, que las oficinas de empleo desincentivan el registro en las mismas defendiendo que hacerlo no tiene utilidad alguna debido a la inexistencia de una prestación asociada, y de esta manera controlan el número de desempleados registrados a la vez que eliminan potenciales demandantes de cursos o ayudas similares. La proporción de desempleadas en el sector es menor que la que correspondería al porcentaje de afiliaciones en relación con el total del sistema, pero no se puede inferir si esto se debe a un mejor funcionamiento económico del sector o a una sub-representación de las desempleadas en las estadísticas oficiales (cuestión más que probable teniendo en cuenta la inexistencia de la prestación por desempleo y la extensión de la economía irregular). Su proporción, sin embargo, ha aumentado en los últimos años, reflejo tanto del asentamiento de la crisis económica en este sector como de una incorporación del mismo a la lógica de funcionamiento de la economía formal.

Tabla 26. Población desempleada en el empleo del hogar, 2010-agosto 2015

Año	Desempleadas EH	Total desempleados	% EH
2010	14.539	4.100.073	0,4
2011	17.226	4.422.359	0,4
2012	22.550	4.848.723	0,5
2013	41.878	4.701.338	0,9
2014	54.304	4.447.711	1,2
2015 (agosto)	55.775	4.067.955	1,4

Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas del Observatorio del servicio público de empleo estatal, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

3.4.Recaudación de la Tesorería de la Seguridad Social

La recaudación obtenida por la Tesorería de la Seguridad Social constituye un elemento importante a considerar ya que uno de los objetivos de visibilizar la economía sumergida del sector consiste en realizar una recaudación acorde a las actividades efectivamente generadas. La aplicación de la legislación trajo consigo un incremento en la recaudación, tras un inicial descenso de la misma durante el primer año de la implantación legislativa, aunque no en la proporción en que aumentaron las afiliaciones (tabla 27). Ambas cuestiones pueden ser explicadas en función de la adaptación de las cotizaciones a las ganancias reales, ya que previamente al establecimiento de la legislación de 2011 las trabajadoras del sector cotizaban en un segmento único independientemente del movimiento económico generado.⁴² Esta normativa ocasionaba una situación de sobrecotización debido a que numerosas mujeres debían aportar una cuota mayor que la que realmente les correspondía en función de sus ganancias reales. La legislación de 2011 intentó poner solución a esta cuestión creando tramos de cotización que se encontraban relacionados con horquillas salariales, lo que generó que las mujeres que trabajaban un reducido número de horas pudiesen también reducir sus aportaciones fiscales. Además de esta cuestión, diversos estudios e informaciones periodísticas (Arango et al., 2013; periódico 20 minutos, 2012) señalan que en algunas ocasiones las mujeres declaran menos salario del que realmente perciben (sub-declaración salarial) o menos horas de las que efectivamente trabajan (sub-declaración horaria), con objeto de cumplir la legislación a la vez que reducir los costes para ellas y sus empleadoras. Por otro lado la bonificación del 20 por ciento en la cuota a la Seguridad Social para todas las nuevas altas desde 2012 incide en una reducción recaudatoria.

Tabla 27. Recaudación de la Tesorería General de la Seguridad Social, 2010-octubre 2015 (en miles de euros)

Año	Recaudación REEH y SEEH
2010	552.216
2011	562.746
2012	521.770 (247.314 SEEH)*
2013	589.800
2014	608.540
2015	521.110**

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social. *En 2012, hasta junio, convivieron dos regímenes recaudatorios (del Régimen Especial y del Sistema Especial), por lo que la recaudación es resultado de la suma de ambos.

⁴² La base única de cotización en 2011 era de 748,20 euros y el tipo de cotización del 22 por ciento, por lo que se pagaba una cuota mensual de 102, 99 euros. Esta base de cotización se encontraría entre el tramo 6 y 7 de la actualidad, es decir situada claramente en los tramos más elevados de la pirámide.

***Recaudación hasta el mes de octubre incluido.*

El descenso en la recaudación producido tras el primer año de implantación legislativa constituyó una preocupación fundamental para el Gobierno, quien planteó esta cuestión en la Comisión del Pacto de Toledo en 2012. Una disminución de los ingresos para las arcas públicas significaba potenciales dificultades para hacer frente a las prestaciones de los trabajadores en términos generales, y en el caso del sector doméstico para responder a las prestaciones ampliadas por la legislación (además se debe contabilizar el aumento de costes de gestión de todo el sistema). El Gobierno, en consecuencia, implantó un cambio legislativo reduciendo los quince tramos originariamente creados por ocho y consiguiendo de esta manera una cotización con una menor relación a las ganancias obtenidas. Esta medida fue criticada por sindicatos y asociaciones de empleadas del hogar por considerarla un alejamiento de las condiciones generales de los trabajadores así como una aproximación a la legislación meramente económica y un cambio de la misma sin una consulta entre los interlocutores sociales (tal como señala el artículo 18 del Convenio de la OIT en relación a las implantaciones legislativas).⁴³ A partir de 2013 la recaudación de la TGSS aumenta, pudiéndose relacionar este hecho con la implantación de los nuevos tramos así como con el leve aumento en el número absoluto de afiliaciones.⁴⁴

3.5. Inspecciones de trabajo y denuncias

La inspección de trabajo constituye una cuestión fundamental para valorar la implantación de una legislación debido a que se conforma como el marco existente para detectar y corregir desviaciones respecto a la normativa. La propia Inspección de Trabajo declara en su página web que “asume como objetivo básico de su labor el impulso del cumplimiento voluntario de las obligaciones laborales y Seguridad Social de empresas y trabajadores”. El sector del empleo del hogar, sin embargo, plantea una dificultad específica en la realización de esta actuación ya que se hace prevalecer la defensa de la inviolabilidad del domicilio frente a la protección de los derechos laborales. Diversos estudios señalan que esta aproximación es, en cierta medida, engañosa ya que la inviolabilidad de un domicilio no puede estar por encima de la dignidad de una trabajadora y que este argumento ya no se utiliza para otros procesos sociales de ‘carácter privado’.⁴⁵ Además, también se señala que la inspección podría asumir formas diversas, no siendo la entrada en un hogar la única manera de controlar la situación laboral del sector, sino que se podría solicitar la presentación de contratos, nóminas o demás información indicativa

⁴³ Cuestión también señalada por una representante de los sindicatos en una entrevista realizada para un proyecto previo de la OIT (Arango et. al, 2013)

⁴⁴ Además de los ingresos por contingencias comunes, también han aumentado los ingresos relativos a las cuotas por accidente y enfermedad profesional, cuestión evidente si se tiene en cuenta que estas cotizaciones son una implantación de la nueva legislación.

⁴⁵ La cuestión de la violencia de género, por ejemplo, fue históricamente entendida como una cuestión privada hasta que recientemente pasó a construirse como un problema social.

de la relación laboral. Esta misma perspectiva es la que comparte la asociación de empleadas de hogar entrevistada que denuncia la pasividad de la inspección de trabajo, siendo que ellas mismas han denunciado situaciones que no han tenido reacción por parte de la inspección. Señalan, además, que la inspección funciona de manera efectiva en los casos concretos que les interesa, como la comprobación de inscripciones fraudulentas con objeto de obtener los permisos en regla para vivir en España u obtener una pensión, demostrando que la cuestión está más relacionada con la voluntad que con la disponibilidad de recursos. La necesidad de inspección es una de las razones esgrimida por las asociaciones en defensa de los derechos del sector doméstico para aprobar el Convenio 189 de la OIT, ya que en él se recoge explícitamente la necesidad de que existan mecanismo y procedimientos adecuados “para la investigación de quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas” (artículo 17).

Los datos de la tabla 28 reflejan, sin embargo, que sí se ha producido un aumento de las actuaciones de la Inspección desde el año 2012, siendo éste más notorio a partir de la implantación de la nueva legislación. El incremento se produce tanto en números absolutos como en términos relativos, ya que representa un porcentaje cada vez mayor respecto al total de inspecciones realizadas (llegando a significar el 0,42 por ciento en 2013). Este aumento, sin embargo, puede no considerarse suficiente si se tiene en cuenta el peso del sector en el total de los afiliados y, sobre todo, si se hace una relación entre el número de actuaciones y la cifra de hogares con empleadas domésticas. Las actuaciones para el año 2014 abarcarían exclusivamente a un 0,08 por ciento de hogares,⁴⁶ por lo que en este sentido se podría afirmar que los primeros años de la legislación supusieron un esfuerzo en el ámbito de la inspección pero que éste se encuentra lejos de presentarse como suficiente. Además, no se ofrecen datos desagregados de los tipos de actuaciones inspectoras y, por ende, no se puede analizar los ámbitos de inspección prioritaria.

Tabla 28: Porcentaje de actuaciones de inspección en el EH sobre total, 2010-2014

Año	Número de actuaciones Total	Número de actuaciones EH	% actuaciones EH sobre total
2010	565.914	913	0,16%
2011	583.711	1.023	0,18%
2012	629.665	1.740	0,28%
2013	676.155	2.859	0,42%
2014	648.120	2.106	0,32%

Fuente: Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Desde el año 2013, además, se produce un descenso del número de actuaciones, y su correspondiente variación de las tasas (tabla 29). Estas últimas empiezan a reflejar cifras negativas que mantienen también para el año 2014-2015. Este comportamiento consolida la percepción de los entrevistados que señalan la escasa inspección así como la disminución progresiva de su presencia tras los primeros años de

⁴⁶ Esta cifra orientativa se obtiene de aplicar el número de inspecciones (del año 2014) sobre el número de hogares con empleada de hogar (del año 2009) que el Módulo especial sobre servicio doméstico de la Encuesta de presupuestos familiares estima en un 14,4 por ciento de los 17 millones de hogares contabilizados.

implantación legislativa. La consecuencia más relevante de esta evolución es que se diluye progresivamente el peso de la aplicación de la legislación en función de la pérdida de control efectivo sobre la misma. Esta cuestión se puede extrapolar a las cifras relativas a la afiliación (señaladas previamente) así como verificar en los discursos de los agentes sociales entrevistados. La institución religiosa, en la descripción de su labor de intermediación, dio cuenta del conocimiento de numerosos incumplimientos legislativos (de exceso de horas de trabajo, inexistencia de descansos, escasa provisión de comida) y en ningún caso existió denuncia por parte de los actores involucrados (las empleadas o ellos mismos) ni miedo por parte de los empleadores a ser denunciados (los empleadores con este tipo de actuación suelen repetirla de manera reiterada y es entonces cuando la institución deja de intermediar para estos empleadores). La agencia de intermediación no señala el conocimiento directo de ningún incumplimiento pero sí la sensación de impunidad de los hogares, sobre lo que ellos mismos no interfieren. Además señalan que su agencia no adquiere la función de recepción de quejas o denuncias ya que las empleadas con las que intermedian acuden a sus propios abogados, o de alguna asociación, en caso de necesidad. Por otro lado la tasa de requerimiento⁴⁷ refleja un importante cambio en el año de implantación de la legislación cuando se produce un considerable aumento de los mismos, confirmando lo que señalan los discursos respecto al impacto inicial y el paulatino descenso en el esfuerzo del control legislativo. Los requerimientos que se realizan se encuentran en su mayor parte relacionados con la necesidad de acometer altas en la Seguridad Social, es decir de formalizar la situación de empleadas de hogar que no se encontraban registradas correctamente (los casos en los que se exige dar de baja a una empleada representan en torno al 33 por ciento en los años 2012-2013 y del 15 por ciento en los siguientes).⁴⁸

Tabla 29. Tasas de crecimiento de la inspección en el EH, 2010-2015 (%)

Año	Tasa crecimiento actuaciones	Tasa crecimiento requerimientos
2010-2011	12,05	-28,57
2011-2012	70,09	770,00
2012-2013	64,31	-58,62
2013-2014	-26,34	11,11
2014-2015	-34,66	-35,00

Fuente: Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Para finalizar se debe mencionar que en el informe del Defensor del Pueblo del año 2012, se señalan las protestas relativas a la implantación de la deducción de un 20 por ciento de la cuota de la Seguridad Social exclusivamente para los nuevos contratos, quedando sin aplicar esta bonificación a los traspasos del antiguo régimen al nuevo sistema. El Gobierno no consideró esta queja como de posible modificación y

⁴⁷ El requerimiento se refiere a la comunicación al infractor de la conducta que debe seguir para corregir la situación.

⁴⁸ Datos concretos en anexo 4.

las bonificaciones permanecieron exclusivamente para los casos de nuevas contrataciones (incluso prorrogándose respecto al tiempo inicial planificado y estando aún en vigor). Como ya se mencionó anteriormente la queja relativa a la responsabilidad de la afiliación para empleadas de menos de 60 horas mensuales por empleador sí se tuvo en cuenta con el correspondiente cambio legislativo.

4. Conclusiones

El presente estudio sobre el impacto de la nueva legislación del empleo del hogar en la práctica del sector concluye, en primer lugar, que la legislación fue aprobada en una coyuntura económica particular que dificulta el desglosar algunas de las consecuencias legislativas de las propiamente económicas vinculadas con la crisis económica en España (y en el mundo). Se podría afirmar, por tanto, que se produce un impacto mixto donde la crisis económica y los cambios legislativos se conjugan haciendo difícil considerar sus efectos de manera independiente. Esta situación de indiferenciación podría afrontarse en el futuro a través de la realización de encuestas que aborden específicamente estas cuestiones para poder establecer un modelo causal de análisis econométrico o multivariable que permita aislar los diversos elementos que influyen en el comportamiento del sector.

A pesar de la mencionada confluencia de factores, a juzgar por los cambios de comportamientos acaecidos desde el año 2012 se podría afirmar que la implantación de la legislación ha generado importantes modificaciones en la conformación del sector. Éstas han contribuido a aumentar la consideración del sector como un ámbito laboral con derechos adscritos y acercarlo a las formas de funcionamiento del resto de sectores económicos. Los distintos ámbitos de impacto de la legislación serán muestra de este proceso.

En primer lugar se deben mencionar los cambios ocurridos desde un punto de vista estrictamente *normativo*. La legislación de 1985, a pesar de los cambios que supuso, mantenía al sector en una situación de infra-protección en relación a otros sectores, colocando a sus trabajadoras en una situación de marginación en la estructura laboral. Los cambios legislativos del año 2011 (Real Decreto 1620/2011 y Ley 27/2011) sí supusieron una profunda transformación en cuanto al establecimiento de las condiciones laborales del sector y a su aproximación a las existentes para los demás trabajadores por cuenta ajena. Tanto los elementos referidos a las condiciones laborales (contratación, salarios, tiempos de trabajo)

como de protección social (cuotas de cotización, derechos adquiridos) se equipararon en prácticamente todos los ámbitos a los vigentes en otros sistemas o regímenes laborales.

A pesar de los avances, quedaron, sin embargo, algunas cuestiones pendientes por resolver que representan algunos de los desafíos futuros del sector. En primer lugar, y tal como menciona la ley, la equiparación absoluta en cuestiones como la prestación por desempleo o las formas de extinción del contrato. Por otra lado, se debería tener en cuenta la creación de un sistema de deducciones impositivas de largo alcance, tanto en la forma de desgravaciones en la declaración de impuestos sobre las personas (IRPF) o de reducciones en la cotización del empleador a la Seguridad Social (en la actualidad existe esta última pero con una limitación temporal). Además se podría reflexionar sobre la posibilidad de establecer una división por categorías dentro del sector, lo que implicaría una mayor definición de tareas en cada relación laboral así como una mejor conexión entre salario y tipo de tareas demandadas. Así mismo se debería retomar la idea de generar una patronal en el sector con objeto de poder realizar convenios colectivos a través de los cuales negociar las transformaciones de las condiciones del sector.

En cuanto al impacto en la práctica del sector doméstico, en primer lugar se debe señalar que las consecuencias de la implantación de la legislación pueden dividirse en dos *períodos temporales* diferenciados: el año 2012 y los años posteriores. Durante el primer año de implantación de la ley existe una clara conciencia del proceso de cambio legislativo y del énfasis político respecto al mismo. Esta sensación se fue perdiendo progresivamente por la falta de presencia del ámbito doméstico en la agenda pública y la escasa sistematización en la aplicación de la legislación.

En términos concretos se debe señalar el aumento espectacular de la formalización del sector, lo que significa una mayor visibilidad del mismo así como un mayor acceso de sus trabajadoras a los derechos laborales fundamentales. Esto se puede observar en el aumento del número de afiliaciones y el correspondiente incremento de las tasas de cobertura. El salto importante en las cifras de afiliación se produce entre los años 2011 y 2012, para posteriormente mantener un número constante en las mismas. En este sentido la regularidad en el sector aumenta de manera considerable durante el primer año de aplicación de la legislación, no consiguiendo continuar esa tendencia al alza en años posteriores, pero manteniendo el máximo histórico de tasa de cobertura de en torno a 70 por ciento.

El aumento de las afiliaciones en el sector implicó, asimismo, un aumento del peso del mismo con respecto a los afiliados totales al sistema, debido a que las tasas de afiliación al sector doméstico se incrementaban mientras que disminuían las del sistema en su conjunto. En este sentido la política de formalización del sector doméstico contribuyó al mantenimiento del número de empleos registrados en España en un contexto de crisis económica e inseguridad laboral.

Desagregando los datos de afiliación por *sexo y nacionalidad* se debe especificar que la ley no ha significado cambio alguno respecto a la distribución por sexo de las trabajadoras en el sector doméstico, manteniéndose constante la cifra de en torno al 90 por ciento de mujeres en él. El sexo, sin embargo, sí

constituye una variable explicativa fundamental para entender el comportamiento de las tasas de cobertura. La formalización del sector, a partir de la implantación legislativa, afecta de manera mucho más notoria a las mujeres que a los hombres, llegando a haber 40 puntos de diferencia entre ambos grupos. Los hombres, tal vez por una concepción menos laboral del sector, no parecen haber automatizado la obligación y necesidad de la afiliación.

La variable nacionalidad, por su parte, también se conforma en un elemento explicativo esencial. En primer lugar se produce un desplazamiento del empleo extranjero por el empleo nacional, ya que a partir del año 2012 se transforma la relación de equilibrio entre los dos grupos para adquirir los nacionales un mayor peso (representan poco más del 50 por ciento en la actualidad). La formalización en el sector, por su parte, también refleja una mayor incidencia en la población nacional que desde la implantación de la legislación ha experimentado un aumento mayor en las tasas de cobertura. Se debe puntualizar que partía de unas tasas de regularidad menores, por lo que el diferente comportamiento ha hecho que en la actualidad la formalización de las empleadas de ambos grupos sea prácticamente similar.

Como información complementaria al comportamiento de la afiliación se debe hacer alusión a la evolución de las tasas de *ocupación*. Éstas reflejan una contracción del sector doméstico al descender las ocupadas totales desde el año 2011 al 2015, debido exclusivamente al descenso de las ocupadas extranjeras. El descenso de la población ocupada en el sector se presenta mayor que la caída de población ocupada total de origen extranjero, demostrando que la transformación es resultado de un impacto mixto entre la coyuntura económica (expulsión de población extranjera del territorio nacional) y la realidad legislativa. La disminución total en la ocupación, por otra parte, constituye la variable explicativa del leve aumento de las tasas de cobertura después del año 2012, ya que esto se produce por un descenso en la ocupación más que por un aumento de las afiliaciones.

Los *contratos* reflejan un comportamiento en paralelo al de las afiliaciones al aumentar su número a partir de la implantación legislativa, siendo muy notorio en el 2012 para atenuarse en los años posteriores. El fuerte incremento en el número de contratos durante el año 2012 pudo verse influido por el hecho que en la legislación se implantara una bonificación impositiva a todos aquellos contratos que se firmaran a partir de dicho año, lo que propició extinguir relaciones laborales anteriores para poder hacer uso de la bonificación implementada. Asimismo comenzó a exigirse la firma de contrato para todas aquellas empleadas del hogar independientemente de las horas trabajadas, por lo que se incluyó a un segmento del sector previamente no considerado. El aumento de las cifras de contratos es mayor que el correspondiente a las afiliaciones, por no existir una relación lineal entre ambas esferas ya que pueden firmarse más contratos en un año que registros de afiliaciones a la Seguridad Social (una empleada puede cambiar de trabajo en el transcurso del año o trabajar para más de un empleador).

Con respecto al número de contratos en función de las variables *sexo* y *nacionalidad*, destacar que la implantación de la ley produjo un cambio significativo en la relación entre hombres y mujeres. A partir

de 2012 el número de contratos firmados por mujeres supera enormemente al firmado por hombres llegando a representar en torno al 85 por ciento de todos los nuevos contratos firmados. Este comportamiento puede deberse al hecho de que las mujeres acumulaban un mayor número de contratos en la economía informal y, posteriormente al 2012, a una incorporación menor de los hombres al sector en función de la posibilidad de volver a sectores que se consideran más idóneos para ellos. En cuanto a los contratos acumulados en función a la nacionalidad resaltar que la implementación de la ley ha conllevado un cambio la tendencia en la relación entre población nacional y extranjera. Previamente al año 2012 la población nacional acumulaba un mayor número de contratos, pero a partir de esta fecha y de forma ascendente son los contratos con la población extranjera los que representan más de la mitad del total. La posible explicación radica en que entre la población extranjera existe una mayor inestabilidad laboral que lleva a que firmen más contratos durante un año, y además que trabajen para más de un empleador con objeto de optimizar las ganancias de su proyecto migratorio.

En cuanto al impacto de la ley en las *condiciones laborales* de las empleadas del hogar cabe recalcar que, a pesar de las facilidades que ofrece la ley para terminar con los contratos indefinidos, se opta por contratos de duración limitada, aunque se haya moderado este comportamiento desde la implementación de la legislación en 2012 (la proporción de contratos indefinidos es mayor a partir de 2012). La tendencia en el tipo de jornada también ha variado, aunque, ligeramente a partir de esa fecha. La jornada a tiempo parcial desplaza al trabajo por tiempo completo debido la imposibilidad de los hogares a hacer frente a los costes que supone contratar a una persona por tiempo completo en términos salariales y de Seguridad Social (tanto por la crisis económica como por el aumento de gasto que implica el cumplimiento de la legislación).

En relación con la *protección social* (accidentes laborales, enfermedad profesional y registro de desempleo) no se puede calcular el impacto de la puesta en marcha de la legislación puesto que no existían estos derechos previamente. Sin embargo, es interesante destacar que las empleadas de hogar hacen uso de sus nuevos derechos de manera creciente desde el año 2012, aunque aún en una proporción inferior a la que correspondería en función de su peso en el total de los sistemas.

Una cuestión a destacar consiste en que el incremento de las afiliaciones no ha significado un aumento de la *recaudación* a través de las cotizaciones en los mismos niveles. Este hecho se explica por el cambio en el sistema de cálculo de éstas, ya que existe en la actualidad una mayor relación entre ganancias reales y contribución al sistema (a través de un modelo de tramos frente a la cotización única anterior que implicaba una sobre-contribución). A este hecho se deben añadir a otros factores como deducciones impositivas y, sobre todo, la extensión de la ‘economía gris’ (economía que se encuentra declarada pero no en su totalidad). Los comportamientos y discursos encontrados hacen presuponer que se produce una cierta evasión de la contribuciones al declararse menores salarios que los realmente percibidos (sub-declaración salarial) o menos horas de las realmente trabajadas (sub-declaración horaria) con el fin de disminuir los costes impositivos para alguna o ambas partes de la relación.

Se debe mencionar el impacto de la legislación en las *inspecciones* de trabajo, destacando que se ha producido un aumento de las actuaciones llevadas a cabo (fundamentalmente en los dos primeros años) pero que no parecen suficientes en relación a la magnitud del sector (número de hogares con empleo doméstico) y su peso en la totalidad del sistema. Esta situación parece haber generado una progresiva laxitud en la aplicación de la legislación en función de que los actores sociales no se sienten impelidos a respetarla (lo que puede observarse en el estancamiento de las afiliaciones o la falta del cumplimiento de las condiciones laborales mencionadas por los entrevistados). A esta cuestión debe añadirse la existencia de diversos recursos de intermediación que son ajenos a la inspección y que siguen dominando el sector desde una aproximación ajena a las modificaciones normativas.

En relación con el *funcionamiento interno* del sector, es decir las condiciones laborales cotidianas, la información obtenida a través de las entrevistas, unida a la proporcionada en estudios anteriores, parece indicar que no han existido cambios relevantes en el mismo. El hecho de que exista una normativa más favorable parece ayudar en los casos más extremos de reclamaciones o demandas, al estar las empeladas avaladas por una ley, pero no en el comportamiento cotidiano del sector. Los arreglos laborales siguen perteneciendo, de manera mayoritaria, a una esfera de vínculos personales por sobre una consideración como un ámbito de relación laboral.

En definitiva la aprobación de la legislación ha significado un paso considerable en el afianzamiento de los derechos laborales de las trabajadoras del sector doméstico, pero se debería mantener su presencia en la agenda política para evitar posibles estancamientos y enfrentar los desafíos que aún quedan pendientes.

4.1. Recomendaciones

Para una aplicación más eficaz de la legislación y una equiparación de los derechos de las trabajadoras del sector doméstico con los demás trabajadores se podría atender a las siguientes cuestiones:

En relación con el desarrollo legislativo y la consolidación de derechos laborales:

- Ratificación del Convenio 189
- Realización de las comisiones de evaluación planteadas en la legislación
- Establecimiento de un calendario de equiparación de los derechos laborales y de protección social que aún discriminan al sector
- Aumento de la participación de los servicios públicos de empleo tal como establece la ley
- Reactivación de la negociación tripartita y de la realización de convenios colectivos
- Reactivación de la presencia del tema del empleo del hogar en los medios de comunicación con objeto de tenerlo presente en el debate público

- Realización de estudios del impacto de la legislación (existe un análisis gubernamental del año 2012)
- Facilitación por parte del Gobierno del acceso a los datos en relación con el sector doméstico con el fin de poder evaluar su situación

En relación con las tramitaciones establecidas en la ley:

- Simplificación algunas cuestiones de los modelos y formularios exigidos en cuanto al lenguaje y la información solicitada
- Acceso más sencillo y directo a la información a través de la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social
- Generación un sistema que permita ajustar el salario a las horas trabajadas (cada seis meses o tiempo similar) con objeto de simplificar la situación de los empleadores y empleadas con horario mensualmente variable y evitar una tendencia a la declaración de menores salarios que los percibidos

En relación con la inspección:

- Desarrollo un sistema de inspección que permita la consolidación de la legislación y que incluya dinámicas novedosas, por ejemplo solicitando contratos a presentar en las oficinas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social o solicitando la presencia de las partes en las mismas oficinas
- Establecimiento de mecanismos de denuncia de fácil acceso y procedimiento
- Control del funcionamiento de las agencias de intermediación no oficiales
- Control del funcionamiento de las entidades que realizan intermediación y no se encuentran consideradas oficialmente (como entidades religiosas).

En relación con la protección social:

- Reflexión sobre modelos de bonificación: relacionados con el IRPF (como señaló el propio Defensor del Pueblo en su informe del año 2012) o con bonificaciones en la cuota a la seguridad social (como el 20 por ciento actualmente en vigor)
- Fomento del registro del desempleo en las oficinas pertinentes con el fin de estudiar la situación real de estas trabajadoras


5. Bibliografía

- ACSUR-Las Segovias (2013). Resumen del Informe de la investigación-acción-participativa con perspectiva feminista. Madrid: ACSUR-Las Segovias.
- Anderson, B. (2000). *Doing the dirty work. The global politics of domestic labour*. Reino Unido: Zed Books.
- Arango, J.; Díaz Gorfinkiel, M. y Moualhi, D. (2013). *Promoting integration for migrant domestic workers in Spain*, http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_222301/lang--en/index.htm
- Briones Vozmediano, E., Agudelo Suárez, A.; López Jacob, M.J.; Vives Cases, C.; Ballester Laguna, F. y Ronda Pérez, E. (2014). “Percepción de las trabajadoras inmigrantes del servicio doméstico sobre los efectos de la regulación del sector en España”, en *Gaceta Sanitaria* 28:2, pp. 109-115.
- Cachón, L. (2002). “La formación de la ‘España inmigrante’: mercado y ciudadanía”, en *Revista Española de Investigaciones Sicológicas*, 97, pp. 95-126.
- Cano, E. y Sánchez, A. (1998). “La economía sumergida en el proceso de extensión del trabajo precario”, en J.A. Ybarra (ed.) *Economía sumergida: el estado de la cuestión en España*. Murcia: UGT-Iniciativas de futuro, pp. 221-250.
- Davidoff, L. (1974). “Mastered for life: servant and wife in Victorian and Edwardian England”, en *Journal of Social History* 7: 4, pp. 406-428.
- Defensor del Pueblo (2012). Informe anual a las Cortes Generales 2012. Defensor del Pueblo. Instituto Nacional de Estadística.
- (2009) Encuesta de presupuestos familiares - Módulo especial sobre servicio doméstico, <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t25/p458/modulo/2009/&file=pcaxis>
 - Encuesta de Población Activa, http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_1C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595.
 - Padrón Continuo de Habitantes, <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft20%2Fe260&file=inebase&L=0>.
 - Encuesta de Condiciones de Vida, http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176807&menu=ultiDatos&idp=1254735976608
- López Gandía, J. y Toscani Giménez, D. (2006). *Los trabajadores al servicio del hogar familiar. Aspectos laborales y de seguridad social. Propuestas de reforma*. Albacete: Comisiones Obreras - Editorial Bomarzo.

- Luján Alcaraz, J. (2000). *El Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar*. Pamplona: Editorial Aranzadi
- Lutz, H. y Schwalgin, S. (2005). “Irregular migration and the globalization of domestic work”, en A. Fauve-Chamoux (ed.) *Domestic service and the formation of European identity*. Berna, Berlin, Bruselas: Peter Lang Verlag, pp. 297-315.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012). *Informe sobre el balance de la integración de los trabajadores del régimen Especial de Empleados del Hogar en el Sistema Especial para Empleados de Hogar en el Régimen General*. Secretaría de estado de la Seguridad Social. Sección de estadísticas, http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/index.htm.
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social, <http://www.empleo.gob.es/itss/web/index.html>
- Seguridad Social. Estadísticas, http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/index.htm
- Datos proporcionados específicamente por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y por la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Miyar, M. (2011). “Trabajadores inmigrantes en el servicio doméstico en España”. Informe sin publicar para el Proyecto *Promoting Integration of Migrant Domestic Workers in Europe*. Madrid.
- Oliveria do Prado, R. C. (2012). “El Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos: antecedentes y efectos respecto de las trabajadoras domésticas inmigrantes”. Chile: Universidad de Chile – Centro de Derechos Humanos.
- Organización Internacinal del Trabajo – OIT (sin fecha). Convenio 189. Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Ginebra: OIT.
- Oso, L. y Catarino, C. (2000). “La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza”, en *Papers* 60, pp. 183-207.
- Parella, S. (2003). *Mujer, inmigración y trabajo: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.
- Periódico 20 minutos (2012). <http://www.20minutos.es/noticia/1604919/0/ley/empleadas-hogar/fracaso/>
- Vela Díaz, R. (2012). *El nuevo régimen de las personas empleadas de hogar. Aspectos laborales y de seguridad social*. Madrid: Laborum.
- Zlotnik, H. (2000). “The global dimension of female migration”, *Migration Policy Institute*, Número especial Women & Migration (marzo), Migration Information Source, www.migrationinformation.com.
- Zaguirre, A. (2012). “La reforma del régimen de empleadas de hogar”, en *Mugak* 60, pp. 24-26.

Anexos

Anexo 1: Modelo contrato indefinido



MINISTERIO
DE EMPLEO Y
SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO DEL SERVICIO DE HOGAR FAMILIAR

DATOS DEL EMPLEADORIA

D.DNA.	NIF/NE	EN CONCEPTO DE

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

NÚMERO	CÓDIGO	NÚMERO	CÓDIGO

DOMICILIO DE LA ACTIVIDAD

C/	MUNICIPIO	C.P.	C.C.P.

DATOS DEL/DE LA TRABAJADORIA

D.DNA.	NIF/NE (2)	FECHA DE NACIMIENTO
PARLACIONES	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAS DOMICILIO	

CÓDIGO DE CONTRATO

<input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO	1 0 0 0
<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL	2 0 0 0

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. _____
con NIF/NE: _____ en calidad de (3) _____

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: Esta trabajadora prestará sus servicios como (4) _____, en el domicilio de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) _____.

SEGUNDA: La jornada de trabajo será:

A tiempo completo: la jornada de trabajo será de _____ horas semanales, prestadas de _____ a _____, con los descansos establecidos legalmente.

A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de _____ horas _____ el día, _____ a la semana, _____ al mes, _____ al año, siendo esta jornada inferior a la jornada máxima legal, que es de 40 horas semanales en cómputo anual.

MEXPE-CTPA/0

<http://www.mexpe.es>

La distribución del tiempo de trabajo será de [REDACTED]

TERCERA: SI NO se acuerda la prestación de horas de presencia a disposición del empleador. Las horas de presencia serán [REDACTED] horas semanales, distribuidas de la siguiente manera. [REDACTED]. El tiempo de presencia será objeto de retribución o compensación de la forma siguiente (5):

- Compensación con periodos equivalentes de descanso retribuido.
- Retribución con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.
- De cualquiera de las anteriores maneras

CUARTA: La duración del presente contrato será INDEFINIDA, iniciándose la relación laboral en fecha [REDACTED] y se establece un periodo de prueba de (6) [REDACTED].

QUINTA: SI NO se acuerda que el/la empleado/a de hogar pernocte en el domicilio del empleador. El régimen de las pernoctas será de [REDACTED] noches a la semana. Durante el descanso semanal y el periodo de vacaciones el/la trabajador/a no está obligado a residir en el domicilio del empleador.

SEXTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de [REDACTED] euros brutos (7) [REDACTED] que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales (8) [REDACTED].

SI NO se pactan retribuciones en especie (9). Las retribuciones en especie consistirán en: [REDACTED]

SEPTIMA: La duración de las vacaciones anuales será de (10) [REDACTED].

OCTAVA: Si la obligación de cotizar se ha iniciado a partir del 1 de enero de 2012, se aplicará una reducción del 20% a las cotizaciones devengadas. Esta reducción se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% en el caso de familias numerosas, si se cumplen los requisitos de la Ley 40/2003, de 16 de noviembre. (11)

NOVENA: En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, y particularmente al Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar y supletoriamente, en lo que resulte compatible, el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo) excepto su artículo 33 que no se aplicará.

DÉCIMA: El contenido del presente contrato se presentará en la Tesorería General de la S. Social en el trámite de alta de el/la empleado/a de hogar en Seguridad Social a efectos de comunicación del contenido del contrato al Servicio Público de Empleo (12).

CLÁUSULAS ADICIONALES

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.

En [REDACTED] a [REDACTED] de [REDACTED] de 20 [REDACTED]

[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
El/la trabajador/a	El/la representante de la Empresa	El/la representante legal del/de la menor, si procede

Mod. PE-17/R (6)

- (1) Titular en el Hogar.
- (2) En el caso de contratación a través de contingente a una persona extranjera no comunitaria y no residente en España, deberá cumplimentarse el anexo Mod. PE-217
- (3) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
- (4) Indicar profesión.
- (5) Señalar lo que proceda.
- (6) Habrá de suspenderse, en todo caso, lo dispuesto en el art. 14.1 del Estatuto de los Trabajadores, no pudiendo superar dos meses.
- (7) A la hora, al día, a la semana o al mes.
- (8) Si la retribución es en horas, el salario comprenderá la retribución global de la parte proporcional del descanso semanal, pagas extraordinarias y vacaciones.
- (9) Las retribuciones en especie no podrán ser superiores al 30% de las retribuciones totales del trabajador. Deberá garantizarse el pago en dinero de la cuantía del S.M.I. en cómputo mensual en proporción a la jornada.
- (10) Mínimo: 30 días naturales.
- (11) Menor en caso de tener derecho a la bonificación por familia numerosa.
- (12) PROTECCIÓN DE DATOS.- Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).

Anexo 2: Portada del folleto informativo realizado por el sindicato UGT y financiado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración (actual Ministerio de Empleo y Seguridad Social)



Anexo 3: Guión de entrevistas realizadas

ENTREVISTA 1. Congregación religiosa dedicada a la intermediación en el empleo del hogar (09/07/2015)

ENTREVISTA 2. Agencia de colocación de servicio doméstico (16/07/2015)

ENTREVISTA 3. Asociación de empleadas del hogar (28/07/2015)

Bloques temáticos

FUNCIONAMIENTO DEL SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN (Entrevistas 1 y 2): acogida, intermediación empleada/empleadora y seguimiento, gestión de trámites, volumen de contrataciones, información sobre la nueva legislación empleadas/empleadoras.

PERFIL DE LAS EMPLEADAS/EMPLEADORAS (Entrevistas 1 y 2): nacionalidad, tipo de trabajo ofertado y demandado, antes y después de la entrada de la nueva legislación.

ACCESO A LA INFORMACIÓN: cómo se han informado sobre la nueva legislación.

IMPACTO DE LA NUEVA LEGISLACIÓN: impacto de la nueva legislación en las condiciones laborales y en la protección social (afiliación, contratos, cotizaciones, inspecciones, bajas por enfermedad, etcétera)

IMPACTO DE LA CRISIS ECONÓMICA EN EL SECTOR DOMÉSTICO

MEJORAS DE LA NUEVA LEGISLACIÓN

PROPUESTAS

Anexo 4: Tablas

Tabla. Evolución de la tasa de paro* de población extranjera y nacional, 2006-2015 (%)

Año	Tasa paro total	Tasa paro extranjeros	Tasa paro nacionales
2006	8,45	11,9	8,0
2007	8,23	12,2	7,6
2008	11,25	17,4	10,2
2009	17,86	28,3	16,0
2010	19,86	30,0	18,1
2011	21,39	32,6	19,5
2012	24,79	35,9	23,0
2013	26,09	37,0	24,4
2014	24,44	34,5	23,0
2015	22,37	30,8	21,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos la Encuesta de Población Activa (EPA), media de población ocupada de los cuatro trimestres del año, el dato de 2015 corresponde al II Trimestre del año, Instituto Nacional de Estadística (INE)

*Equivale al cociente entre el número de parados y el número de activos.

Tabla. Población afiliada al EH por países (diez más importantes), agosto 2015

	Población afiliada EH
RUMANIA	37.430
BOLIVIA	25.423
PARAGUAY	19.176
MARRUECOS	14.420
UCRANIA	10.277
ECUADOR	9.318
COLOMBIA	7.476
BULGARIA	6.532
PERU	6.238
POLONIA	2.246

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social, afiliados al SEEH último día del mes de agosto de 2015, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Tabla. Porcentaje de mujeres extranjeras por regiones mundiales, 1998-2015 (%)

Año	Regiones Mundiales						
	EUROPA	ÁFRICA	AMÉRICA CENTRAL Y CARIBE	AMÉRICA DEL NORTE	AMÉRICA DEL SUR	ASIA	OCEANÍA
1998	51,5	35,7	68,1	52,8	58,7	48,1	51,8
2000	50,6	35,9	66,8	52,4	59,4	47,4	51,3
2002	48,1	32,0	63,1	52,2	54,2	42,0	47,1
2004	47,7	32,5	60,2	52,6	53,5	40,1	47,0
2006	47,7	32,0	58,9	52,9	53,7	37,0	46,0
2008	47,0	34,0	58,7	53,4	53,8	37,9	46,4
2010	47,8	36,4	59,3	54,1	54,5	39,4	46,0
2012	48,6	37,9	60,8	55,1	55,5	40,6	46,0

2014	49,9	39,5	61,7	56,3	55,9	42,4	46,0
2015	50,4	39,8	62,3	56,4	55,7	43,2	46,0

Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas del Padrón Continuo (1998-2015, último año datos provisionales), Instituto Nacional de Estadística (INE).

Tabla. Evolución población ocupada y afiliada por sexo en el EH, 2010-2015

Año	Población ocupada*			Población afiliada**		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
2010	64.000	671.400	735.400	19.745	271.925	291.670
2011	62.700	624.200	686.900	20.420	274.496	294.916
2012	70.000	583.400	653.400	21.283	394.841	416.124
2013	78.100	591.700	669.800	21.888	401.027	422.915
2014	71.600	585.400	657.000	22.022	406.883	428.905
2015	63.400	550.800	614.200	21.625	402.798	424.423

Fuente: Elaboración propia a partir de *datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), media de población ocupada de los cuatro trimestres del año, el dato de 2015 corresponde al II Trimestre del año, Instituto Nacional de Estadística (INE) y ** datos de la Seguridad Social, afiliados al último día del mes del REEH y el SEEH, y el último dato se corresponde al mes de agosto de 2015, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Tabla. Población afiliada al EH por tramos de bases de cotización, agosto 2012

Tramo	Base (€/mes)	% de afiliadas
1º	90,2	3,9
2º	98,89	10,5
3º	146,98	7,5
4º	195,07	5,8
5º	243,16	4,4
6º	291,26	4,5
7º	339,36	4,0
8º	387,46	6,3
9º	435,56	2,9
10º	483,66	3,6
11º	531,76	1,8
12º	579,86	3,1
13º	627,96	2,9
14º	676,06	2,8
15º	748,2	36,2

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social

Tabla. Accidentes de trabajo en el EH en jornada de trabajo e *in itinere* según gravedad, 2010-2015

Año	AT en jornada de trabajo				AT <i>in itinere</i> *			
	Leve	Grave	Mortal	TOTAL	Leve	Grave	Mortal	TOTAL
2010	1.032	21	5	1.058	99	7	1	107
2011	946	18	1	965	128	8	-	136
2012	1.504	40	1	1.545	346	22	2	370
2013	2.137	58	2	2.197	567	41	-	608
2014	2.283	51	5	2.339	594	36	1	631
2015**	1.460	29	2	1.491	381	19	-	400

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

**In itinere* es el que sufre el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo

**Hay que tener en cuenta que los datos de AT son hasta el mes de agosto, no se está comparando el año completo

Tabla. Accidentes de trabajo totales en jornada de trabajo e *in itinere* según gravedad, 2010-2015

Año	AT en jornada de trabajo				AT <i>in itinere</i> *			
	Leve	Grave	Mortal	TOTAL	Leve	Grave	Mortal	TOTAL
2010	564.019	4.935	569	569.523	75.035	1.218	188	76.441
2011	507.637	4.396	551	512.584	67.384	1.017	165	68.566
2012	404.347	3.738	452	408.537	61.550	1.024	112	62.686
2013	400.447	3.390	447	404.284	62.745	890	111	63.746
2014	420.829	3.329	467	424.625	65.477	884	113	66.474
2015**	291.860	2.188	322	294.370	44.193	563	64	44.820

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

**In itinere* es el que sufre el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo

**Hay que tener en cuenta que los datos de AT son hasta el mes de agosto, no se está comparando el año completo

Tabla. Número de altas y bajas a la Seguridad Social practicadas como consecuencia de las actuaciones inspectoras por sexo en el EH, 2010-2015

Año	Altas Seguridad Social			Bajas Seguridad Social		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
2010	7	48	55	4	19	23
2011	10	69	79	6	32	38
2012	18	270	288	22	58	80
2013	18	614	632	31	188	219
2014	30	348	378	9	36	45
2015*	24	211	235	11	27	38

Fuente: Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

*Datos hasta octubre de 2015

Serie Condiciones de Trabajo y Empleo

- No. 1 Quality of working life: A review on changes in work organization, conditions of employment and work-life arrangements (2003), by Howard Gospel
- No. 2 Sexual harassment at work: A review of preventive measures (2005), by Deirdre McCann
- No. 3 Statistics on working time arrangements based on time-use survey data (2003), by Andrew S. Harvey, Jonathan Gershuny, Kimberly Fisher & Ather Akbari
- No. 4 The definition, classification and measurement of working time arrangements (2003), by David Bell & Peter Elias
- No. 5 Reconciling work and family: Issues and policies in Japan (2003), by Masahiro Abe, Chizuka Hamamoto & Shigeto Tanaka
- No. 6 Reconciling work and family: Issues and policies in the Republic of Korea (2004), by Tae-Hong Kim & Hye-Kyung Kim
- No. 7 Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective (2003), by José María Ramirez-Machado
- No. 8 Reconciling work and family: Issues and policies in Brazil (2004), by Bila Sorj
- No. 9 Employment conditions in an ageing world: Meeting the working time challenge (2004), by Annie Jolivet & Sangheon Lee
- No. 10 Designing programmes to improve working and employment conditions in the informal economy: A literature review (2004), by Dr. Richard D. Rinehart
- No. 11 Working time in transition: The dual task of standardization and flexibilization in China (2005), by Xiangquan Zeng, Liang Lu & Sa'ad Umar Idris
- No. 12 Compressed working weeks (2006), by Philip Tucker
- No. 13 Étude sur les temps de travail et l'organisation du travail: Le cas du Sénégal. Analyse juridique et enquête auprès des entreprises (2006), by Alfred Inis Ndiaye
- No. 14 Reconciling work and family: Issues and policies in Thailand (2006), by Kyoko Kusakabe
- No. 15 Conditions of work and employment for older workers in industrialized countries: Understanding the issues (2006), by N.S. Ghosheh Jr., Sangheon Lee & Deirdre McCann
- No. 16 Wage fixing in the informal economy: Evidence from Brazil, India, Indonesia and South Africa (2006) by Catherine Saget
- No. 18 Reconciling work and family: Issues and policies in Trinidad and Tobago (2008), by Rhoda Reddock & Yvonne Bobb-Smith
- No. 19 Minding the gaps: Non-regular employment and labour market segmentation in the Republic of Korea (2007) by Byung-Hee Lee & Sangheon Lee

-
- No. 20 Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context (2008), by Naj Ghosheh
- No. 21 Labour market regulation: Motives, measures, effects (2009), by Giuseppe Bertola
- No. 22 Reconciling work and family: Issues and policies in China (2009), by Liu Bohong, Zhang Yongying & Li Yani
- No. 23 Domestic work and domestic workers in Ghana: An overview of the legal regime and practice (2009), by Dzodzi Tsikata
- No. 24 A comparison of public and private sector earnings in Jordan (2010), by Christopher Dougherty
- No. 25 The German work-sharing scheme: An instrument for the crisis (2010), by Andreas Crimmann, Frank Weissner & Lutz Bellmann
- No. 26 Extending the coverage of minimum wages in India: Simulations from household data (2010), by Patrick Belser & Uma Rani
- No. 27 The legal regulation of working time in domestic work (2010), by Deirdre Mc Cann & Jill Murray
- No. 28 What do we know about low-wage work and low-wage workers (2011), by Damian Grimshaw
- No. 29 Estimating a living wage: a methodological review (2011), by Richard Anker
- No. 30 Measuring the economic and social value of domestic work: conceptual and methodological framework (2011), by Debbie Budlender
- No. 31 Working Time, Health, and Safety: a Research Synthesis Paper (2012), by Philip Tucker & Simon Folkard
- No. 32 The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence (2012), by Colette Fagan, Clare Lyonette, Mark Smith & Abril Saldaña-Tejeda
- No. 33 The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: a research synthesis paper (2012), by Lonnie Golden
- No. 34 Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay (2012), by Karina Batthyány
- No. 35 Why have wage shares fallen? A panel analysis of the determinants of functional income distribution (2012), by Engelbert Stockhammer
- No. 36 Wage-led or Profit-led Supply: Wages, Productivity and Investment (2012), by Servaas Storm & C.W.M. Naastepad
- No. 37 Financialisation and the requirements and potentials for wage-led recovery – a review focussing on the G20 (2012), by Eckhard Hein & Matthias Mundt
- No. 38 Wage Protection Legislation in Africa (2012), by Naj Ghosheh
- No. 39 Income inequality as a cause of the Great Recession? A survey of current debates (2012), by Simon Sturn & Till van Treeck

-
- No. 40 Is aggregate demand wage-led or profit-led? National and global effects (2012), by Özlem Onaran & Giorgos Galanis
- No. 41 Wage-led growth: Concept, theories and policies (2012), by Marc Lavoie & Engelbert Stockhammer
- No. 42 The visible face of Women's invisible labour: domestic workers in Turkey (2013), by Seyhan Erdoğan & Gülay Toksöz
- No. 43 In search of good quality part-time employment (2014), by Colette Fagan, Helen Norman, Mark Smith & María C. González Menéndez
- No. 44 The use of working time-related crisis response measures during the Great Recession (2014), by Angelika Kümmerling & Steffen Lehndorff
- No. 45 Analysis of employment, real wage, and productivity trends in South Africa since 1994 (2014), by Martin Wittenberg
- No. 46 Poverty, inequality and employment in Chile (2014), by Sarah Gammage, Tomás Alburquerque & Gonzalo Durán
- No. 47 Deregulating labour markets: How robust is the analysis of recent IMF working papers? (2014), by Mariya Aleksynska
- No. 48 Growth with equity in Singapore: Challenges and prospects (2014), by Hui Weng Tat & Ruby Toh
- No. 49 Informality and employment quality in Argentina, Country case study on labour market segmentation (2014), by Fabio Bertranou, Luis Casanova, Maribel Jiménez & Mónica Jiménez
- No. 50 Comparing indicators of labour market regulations across databases: A post scriptum to the employing workers debate (2014), by Mariya Aleksynska & Sandrine Cazes
- No. 51 The largest drop in income inequality in the European Union during the Great Recession: Romania's puzzling case (2014), by Ciprian Domnisoru
- No. 52 Segmentation and informality in Vietnam: A survey of literature, Country case study on labour market segmentation (2014), by Jean-Pierre Cling, Mireille Razafindrakoto & François Roubaud
- No. 53 A chronology of employment protection legislation in some selected European countries (2014), by Mariya Aleksynska & Alexandra Schmidt
- No. 54 How tight is the link between wages and productivity? A survey of the literature (2014), by Johannes Van Biesebroeck
- No. 55 Job quality in segmented labour markets: The Israeli case, Country case study on labour market segmentation (2014), by Shoshana Neuman
- No. 56 The organization of working time and its effects in the health services sector: A comparative analysis of Brazil, South Africa, and the Republic of Korea (2014), by Jon Messenger & Patricia Vidal

-
- No. 57 The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence (2015), by Damian Grimshaw & Jill Rubery
- No. 58 The long journey home: The contested exclusion and inclusion of domestic workers from Federal wage and hour protections in the United States (2015), by Harmony Goldberg
- No. 60 Negociación colectiva, salarios y productividad: el caso uruguayo (2015), by Graziela Mazzuchi, Juan Manuel Rodríguez y Eloísa González
- No. 61 Non-standard work and workers: Organizational implications (2015), by Elizabeth George & Prithviraj Chattopadhyay
- No. 62 What does the minimum wage do in developing countries? A review of studies and methodologies (2015), by Dale Belman & Paul Wolfson
- No. 63 The regulation of non-standard forms of employment in India, Indonesia and Viet Nam (2015), by Ingrid Landau, Petra Mahy & Richard Mitchell
- No. 64 The regulation of non-standard forms of employment in China, Japan and the Republic of Korea (2015), by Fang Lee Cooke & Ronald Brown
- No. 65 Re-regulating for inclusive labour markets (2015), by Jill Rubery
- No. 66 Minimum wage setting practices in domestic work: An inter-state analysis (2015), by Neetha N.
- No. 67 The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety (2015), by Michael Quinlan
- No. 68 Structural change and non-standard forms of employment in India (2016), by Ravi Srivastava
- No. 69 Non-standard forms of employment in some Asian countries: A study of wages and working conditions of temporary workers (2016), by Huu-Chi Nguyen, Thanh Tam Nguyen-Huu & Thi-Thuy-Linh Le
- No. 70 Non-standard forms of employment in Uganda and Ghana (2016), by Christelle Dumas & Cédric Houdré
- No. 71 The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy” (2016), by Valerio De Stefano
- No. 72 The introduction of a minimum wage for domestic workers in South Africa (2016), by Debbie Budlender
- No. 73 Productivity, wages and union in Japan (2016), by Takao Kato
- No. 74 Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers (2016), by Janine Berg
- No. 75 Non-Standard forms of employment in Latin America. Prevalence, characteristics and impacts on wages (2016), by Roxana Maurizio
- No. 76 Formas atípicas de empleo en América Latina: Incidencia, características e impactos en la determinación salarial (2016), by Roxana Maurizio

-
- No. 77 Firms' demand for temporary labour in developing countries: Necessity or strategy? (2016), by Mariya Aleksynska & Janine Berg
- No. 78 Remembering rest periods in law (2016), by Naj Ghosheh
- No. 79 Initial effects of Constitutional Amendment 72 on domestic work in Brazil (2016), by the Institute for Applied Economic Research (IPEA)
- No. 80 Coverage of employment protection legislation (EPL) (2016), by Mariya Aleksynska & Friederike Eberlein
- No. 81 Emplois atypiques et résultats sur le marché du travail au Cameroun, en République Démocratique du Congo et au Tchad (2016), by Benjamin Fomba Kamga, Vincent de Paul Mboutchouang & Gaston Brice Nkoumou Ngoa
- No. 82 Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España (2016), by Magdalena Diaz Gorfinkel