

LA -INCONGRUENTE- PRECARIEDAD LABORAL DEL TRABAJO DE CUIDADOS. LA NECESARIA REVALORIZACION JURÍDICA*

THE -INCONSISTENT- EMPLOYMENT PRECARIOUSNESS OF CARE WORK. THE NECESSARY LEGAL REVALUATION

María Gema Quintero Lima**

RESUMEN: Especialmente tras la crisis sanitaria del COVID19, y luego económica y social, se ha manifestado como una realidad ineludible, la de la precariedad laboral en el ámbito de los trabajos de cuidado. Que, se ha de considerar innecesaria, si se atiende a la centralidad que se ha evidenciado que tiene en las nuevas construcciones sociales de la igualdad. La regulación jurídico laboral, de origen legal, pero también convencional, son causa y efecto de una infravaloración de este tipo de trabajos, eminentemente desarrollados por mujeres, con efectos positivos directos en la empleabilidad de otras mujeres.

ABSTRACT: *Epecially after the COVID19 health crisis, and then the economic and social crisis, it has manifested itself as an inescapable reality, job insecurity in the field of care work. It has to be considered unnecessary, attending to the centrality that care systems would have in the new social constructions of equality. Legal labor regulations, of legal origin, but also conventional, are the cause and effect of an undervaluation of this type of work, eminently carried out by women, with direct positive effects on the employability of other women.*

PALABRAS CLAVE: cuidados, servicio doméstico, trabajo de las mujeres, igualdad y no discriminación, trabajo decente.

KEYWORDS: *care, domestic service, women's work, equality and non-discrimination, decent work.*

Fecha de recepción: 01/11/2021

Fecha de aceptación: 15/04/2022

doi: <http://dx.doi.org/10.20318/universitas.2022.7036>

* Comunicación presentada en el Congreso Internacional: Las mujeres y la (des)igualdad de oportunidades. Análisis feminista de las injusticias estructurales y tensiones coyunturales.

** Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Carlos III de Madrid. E-mail: mariagema.quintero@uc3m.es.

1.-INTRODUCCIÓN

Especialmente tras la pandemia, aunque ya había certezas con anterioridad¹, se ha puesto en evidencia la situación de precariedad en la que se prestan los trabajos de cuidado, con las particularidades que los caracterizan: bajos salarios, temporalidad y parcialidad en la contratación, déficits de protección social, pérdidas de empleo sin protección por desempleo, falta de equipos de protección en las residencias durante la primera ola de la pandemia, déficits preventivos en las siguientes olas, especialmente referidos a factores psicosociales ligados a tiempos de trabajo y descansos, organización de las plantillas, estabilidad laboral, etc.

Esa precariedad, como cualquier tipo de precariedad laboral, resulta incongruente en la actualidad, porque si se considera que es consecuencia del infravalor social, jurídico y económico dado a los cuidados, pero esa infravaloración hoy ya no cumple la necesaria función de antaño de legitimar el modelo patriarcal del varón productivo *versus* la mujer reproductiva que realiza trabajo no-productivo y no remunerado en el hogar. Luego entonces, esa función es lo que está en la causa del amplio elenco de desigualdades actuales, pero resulta incongruente a la vista de la esencialidad del cuidado.

De entre todas las desigualdades laborales, sirva señalar dos, a saber: las desigualdades laborales de las mujeres trabajadoras en el sector de los cuidados y la desigualdad laboral de las mujeres trabajadoras en el mercado de trabajo como consecuencia de la asunción de responsabilidades de cuidado.

Respecto de la primera, deviene cuestionable ese efecto precarizante de mantener una regulación desigual que podría suponer incluso un supuesto de discriminación indirecta por cuanto afecta eminentemente a mujeres. Concomitantemente, la superación de la precariedad laboral de las trabajadoras de cuidado conllevará la eliminación y reducción de la pobreza de esta categoría de personas trabajadoras.

Por otro lado, para superar la segunda de las desigualdades, es preciso revalorizar los cuidados como herramienta de consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Mientras se consolida la corresponsabilidad de los cuidados entre hombres y mujeres, se hace preciso construir un modelo de servicios de cuidado del hogar y las personas dignificado, para que la empleabilidad de unas mujeres -en cualquier sector productivo- no se produzca en detrimento del trabajo decente de otras -las del sector de los cuidados-.

¹ Sirva, por todos el Informe "*Trabajo del hogar y cuidados. Una década sin avances. otra década de precariedad*", elaborado por la Vicesecretaria General de UGT, Área De Migraciones Confederal, 2021. https://www.ugt.es/sites/default/files/informe_empleadas_de_hogar.pdf.

2.-LA POSTPANDEMIA Y LA ESENCIALIDAD DE LOS TRABAJOS. LOS DE CUIDADO

Especialmente en momentos (post)pandémicos se ha puesto de manifiesto cómo la esencialidad de los distintos tipos de sectores productivos no estaba suficientemente bien definida y, sobre todo, no se correspondía siempre con un estándar idóneo de protección jurídico-laboral.

Los servicios -considerados entonces- esenciales² y sus trabajadores se visibilizaron y se abrió en torno a ellos la reflexión respecto a la suficiencia de contrapartidas económicas y, especialmente, a la suficiente consideración social de su valía. Pero parece haber sido un proceso de reflexión breve, de ahí la necesidad de ahondar aquí en las cuestiones implicadas.

Por lo que respecta a los trabajos de cuidado, en las situaciones de emergencia sanitaria, se consideraban personas trabajadoras esenciales las que prestaban servicio en "9. los centros, servicios y establecimientos sanitarios, así como a las personas que (i) atiendan mayores, menores, personas dependientes o personas con discapacidad (...); (iii) -dedicadas a- el mantenimiento de los servicios mínimos de las instalaciones a ellos asociados"³.

Además, entre el conglomerado de medidas de emergencia desplegado por el gobierno en ese momento inicial de la pandemia, se había establecido como forma de trabajo, preferente, la modalidad de teletrabajo, siempre que fuera posible para las empresas⁴. De esta forma, junto a la esencialidad, llámese jurídica, las necesidades de cuidado se han puesto de relevancia de modo tangencial, como una forma de esencialidad social. Ello, como consecuencia de las nuevas formas de teletrabajo y el necesario mantenimiento de actividades esenciales cuando se suspenden algunas actividades de cuidado institucionalizadas.⁵ Así, las personas trabajadoras en situación de

² En los términos del Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19, a partir de lo previsto en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

³ Anexo de ese Real Decreto-Ley 10/2020.

⁴ Art. 5 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

⁵ Lo que no dejaba de ser una manifestación de la centralidad social de los cuidados propiciada por el confinamiento general y la paralización de actividades en centros educativos y algunos centros no residenciales de atención a las personas dependientes. El Artículo 9 (Medidas de contención en el ámbito educativo y de la formación) del Real Decreto 463/2020 mantenía en el hogar a un conjunto de personas cuyo cuidado se desarrollaba en el ámbito de la educación y los servicios sociales.

ERTE⁶ o en situación de teletrabajo, vieron cómo los cuidados de descendientes y ascendientes volvían al núcleo familiar, cuando las actividades de cuidado *amplo sensu* ya no se podían seguir externalizando/ no se quería que siguieran siendo externalizadas⁷ con carácter general.

A lo que aquí respecta, se hace preciso hacer un deslinde entre “trabajo de cuidados”⁸ y “los cuidados”. Especialmente porque en nuestras sociedades modernas los sistemas educativos asumen una parte no desdeñable de funciones de cuidado. De esta forma, aquí se propone dejar a un lado el trabajo en centros educativos, pero explícitamente el que se lleva a cabo en las escuelas infantiles⁹. Los cuidados de las cosas y de las personas en el hogar serían algo diferente, de forma que el trabajo de cuidados habría de ser deslindado también de la atención a la dependencia, aunque en España y en otros países no lo está plenamente, y eso provoca parte de las disfunciones¹⁰ de las que se hablará.

⁶ El Expediente de Regulación Temporal de Empleo, ha sido el mecanismo empleado por el Gobierno de España para gestionar la crisis de empleo suscitada por la pandemia. Se trata de una fórmula preexistente, apenas utilizada hasta 2020, de suspensión colectiva temporal de contratos de trabajo y/o de reducción de jornada. Funcionaba como alternativa a los despidos y extinciones contractuales, y lleva anudada algunos efectos prestacionales para las personas trabajadoras y algunas ventajas de contribución, exoneraciones, para las empresas. En la actualidad, se mantiene como esquema de resolución de las fluctuaciones económicas derivadas del conflicto de Ucrania.

⁷ Respecto de la externalización, sin embargo, se produjo una situación extraña en lo que al trabajo de servicio doméstico se refería. Porque no hubo impedimento legal alguno a su mantenimiento, dado que podrían considerarse servicios esenciales. No obstante, las percepciones subjetivas de peligro sanitario conllevaron, bien la suspensión/extinción de relaciones jurídicas de prestación de servicios en el domicilio del particular cabeza de familia, bien la mutación del régimen de trabajo para conformar una prestación laboral en régimen de interna.

⁸ Por simplificar, se asume el concepto de trabajo de cuidados (care work) que se definiría como aquel que “*includes all activities and occupations that directly and indirectly involve care processes and entail 'the provision of personal services to meet those basic physical and mental needs that allow a person to function at a socially determined acceptable level of capability, comfort and safety.'*” Susan Himmelweit, “The prospects for caring: economic theory and policy análisis”. *Cambridge Journal of Economics*. 31-4 (2007): 581.

⁹ Algo que es el resultado de que esté aún pendiente una revisión conceptual y política en torno a si son cuidado o ha de ser considerado un nivel educativo más, incluidos en el sistema/sector de una educación diseñada conforme a una visión renovada, más holística; de forma que de las franjas de edad de los menores 0-3, y 3-6 sea un marco reconducido a los sistemas públicos, donde el cuidado simple ceda espacio a la formación.

¹⁰ Hoy, junto a las actividades de cuidado de las cosas y personas en el hogar, trabajo doméstico, se llevan a cabo actividades de atención no institucionalizada de personas dependientes en su domicilio, lo que entraña un elemento de intensificación de la precariedad, referida a las personas trabajadoras, pero también a las personas cuidadas.

3.-LA PARADOJA: LA PRECARIEDAD LABORAL DE UN SECTOR ESENCIAL QUE ES RESULTADO DE DESIGUALDADES JURÍDICO-LABORALES

Así, a pesar de la esencialidad, los trabajos de cuidado, ni se encuentran organizados en un sector productivo como tal, ni están sometidos a una regulación jurídico-laboral lo suficientemente protectora como para no generar situaciones de precariedad -incluso pobreza- laboral.

Esa precariedad, además, tiene manifestaciones diferenciadas según se refiera:

- a) al ámbito del trabajo de cuidados amparado en la relación laboral especial regulada por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (RD 1620/2011 en adelante).
- b) O al ámbito de los cuidados ubicados institucionalmente en el sistema de atención sociosanitaria de las personas en situación de dependencia (Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia).

3.1.-El trabajo de cuidados objeto de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar

Por abreviar, y sin perjuicio de que se ahonde después, en este ámbito, la precariedad se ha evidenciado en la presencia unos niveles de informalidad laboral incuantificables¹¹. A ello se une que, cuando se trata de una prestación laboral formalizada, existen estándares normativos inferiores a los previstos para las personas trabajadoras de régimen común (contenido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del

¹¹ La informalidad puede tener una causa jurídica clara, ligada a la regulación española de los regímenes administrativos de estancia y trabajo de las personas extranjeras. Pero también está ligada a la consideración social del trabajo doméstico, y de la tolerancia al trabajo en la economía sumergida. Tanto de las personas trabajadoras que sí podrían formalizar su situación, pero por diversas razones (no quieren declarar ingresos, eminentemente) no lo desean, como tanto de las personas empleadoras particulares que *de facto* pueden no cumplir la normativa laboral y de seguridad social porque es muy difícil que sean fiscalizados y, por ende, sancionados por el incumplimiento normativo. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene muchas dificultades para comprobar la existencia de una relación laboral y las condiciones en las que se desarrolla, y el sujeto empleador no tiene apenas incentivos para visibilizar su contratación. De suerte que se deja a la moral individual el cumplimiento de la norma.

Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET. Lo anterior no hace sino provocar tasas de pobreza laboral relevante¹².

3.1.1.- La justificación de un estatuto laboral diferenciado

En su momento, en su origen postconstitucional, la Ley 8/1980 que regulaba el Estatuto de los Trabajadores en cumplimiento del mandato constitucional del art 35.2 CE, consideró la relación de servicio del hogar familiar como una relación laboral de carácter especial (art 2.1.b, ET). Y lo hacía a partir de la preponderancia dada a la especial relación de confianza con el empleador, por cuanto la prestación laboral requería una convivencia íntima, forzosa y continuada en el espacio limitado del hogar familiar. El legislador allí, entonces, dotaba de más relevancia al lugar de trabajo que a la prestación de servicios en sí misma considerada.

Así, en la normativa anterior, se objetiva esa idea primera, de suerte que el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar, justifica las especialidades, que en realidad suponen entonces ya desigualdades diferenciales de protección laboral atendiendo al lugar de la prestación. Esa justificación se mantiene casi treinta años después, cuando se deroga esa norma, y se aprueba una nueva norma reglamentaria que moderniza la regulación jurídica de la relación laboral especial. Sin perjuicio del avance que supone respecto de la norma anterior, el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (RD 1620/2011 en lo sucesivo) sigue justificando las diferencias, aun significativas, en el estándar protector, apoyándose en idéntico motivo¹³.

¹² Que ya fue denunciada por el Relator Especial de Naciones Unidas en su vista a España en febrero 2020, y, por tanto, antes del recrudecimiento de la pobreza como consecuencia de la crisis económica derivada de la pandemia." *Informe del Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos*, (A/HRC/44/40/Add.2), p. 19 y ss. Y que, después, respecto de las trabajadoras domésticas en momentos pandémicos han exigido una acción legal inaudita, como la de la creación del subsidio extraordinario por desempleo en el Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19. Juan Carlos Álvarez Cortes, "El subsidio extraordinario para personas empleadas del hogar familiar: una protección "asistencializada" e imperfecta. A propósito del Real Decreto-Ley 11/2020 y la Resolución de 30 de abril de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal", *Nueva Revista de Derecho del Trabajo*, 233 (2020).

¹³ En la parte expositiva de la norma reglamentaria de 2011, el legislador justifica la especialidad de la relación laboral afirmando que "*Las condiciones particulares en que se realiza la actividad de las personas que trabajan en el servicio doméstico, que justifican una regulación específica y diferenciada son bien conocidas. De modo principal, el ámbito donde se presta la actividad, el hogar familiar, tan vinculado a la intimidad personal y familiar y por completo ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales, que se desenvuelven en entornos de actividad productiva*

De esta forma, se argumentaba la diferenciación de trato, lo que enervaba cualquier sospecha de regulación discriminatoria. Algo que quizás hoy no sirva y demande una revisión.

3.1.2.-Desiguales derechos sociolaborales

La principal causa de generación de la desigualdad de derechos pivota en varios condicionantes, la mayor parte de ellos normativos, pero que se intensifican con cuestiones de índole sociológica.

En primer lugar, en la norma se produce una remisión esencial a la autonomía de la voluntad como fuente reguladora de los derechos y obligaciones laborales de la prestación de servicios en el hogar. Esta individualización de la fuente de obligaciones presupone una igualdad de armas negociales que no siempre existe. Tanto menos cuanto la persona trabajadora sea una mujer extranjera en situación irregular o sea una mujer nacional que, a falta de otro tipo de oportunidades laborales, precise trabajar para obtener medios de subsistencia. En tercer lugar, la inexistencia de un empleador empresarial dificulta el despliegue de las herramientas clásicas de las relaciones laborales colectivas, de suerte que no cabe representación colectiva (sindical/legal) en el hogar, ni se hacen posibles procesos colectivos convencionales de negociación de condiciones de trabajo.

Desde la perspectiva de la protección social, a esos condicionantes anteriores, se suma que la trabajadora doméstica es un sujeto asegurado en un sistema especial, lo que va a impedir que, aun en situación de regularidad de la relación jurídico-laboral, tenga los mismos derechos prestacionales que una persona trabajadora sujeta al régimen laboral común¹⁴. De todas las desigualdades presentes en este ámbito, las más llamativas hacen referencia a la imposibilidad de

presididos por los principios de la economía de mercado; y, en segundo lugar y corolario de lo anterior, el vínculo personal basado en una especial relación de confianza que preside, desde su nacimiento, la relación laboral entre el titular del hogar familiar y los trabajadores del hogar, que no tiene que estar forzosamente presente en los restantes tipos de relaciones de trabajo”.

¹⁴ En efecto, de 1969 hasta 2011 estuvo vigente un Régimen Especial de Seguridad Social, que mantenía estándares de protección muy alejados del Régimen General de la Seguridad Social. Véase, Concha Sanz Sáez, *La protección social de las empleadas de hogar. La desaparición del Régimen Especial de la Seguridad Social y su integración en el Régimen General como Sistema Especial: análisis actual y de futuro*, (Albacete, Bo, marzo 2017). Sin embargo, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social procede a la incorporación del colectivo de trabajadoras domésticas reguladas por la relación laboral especial dentro del RGSS. Pareciera que así se produciría la plena equiparación de derechos de Seguridad Social. Sin embargo, se diseña un sistema especial, aparentemente referido solo a los actos de encuadramiento y la cotización, pero que también mantiene desigualdades originarias respecto de ciertas prestaciones. Véase, Benito Benítez, María Angustias, “Protección social del servicio doméstico desde una perspectiva de género” *Lex social: revista de los derechos sociales* 9-2 (2019): 441-481.

acceder a la jubilación anticipada y, sobre todo, a la exclusión de la protección por desempleo.

Quizás sea útil referirse a aspectos más concretos para poder evidenciar la desigual protección jurídica de este colectivo de trabajadoras.

A.-El salario

En el sinalagma esencial de la prestación de servicios, la contrapartida natural del trabajo es el salario. El derecho al salario, no tanto jurídicamente, sino de facto, resulta ser un derecho debilitado para las trabajadoras domésticas. La norma reglamentaria (art 8 RD 1620/2011) fija la obligación de remunerar, al menos, con el salario mínimo interprofesional (SMI), pero proyectado a jornadas completas, es decir, 840 horas semanales de promedio anual. Cantidad que puede ser negociada individualmente al alza.

Si se piensa, la asunción por los hogares particulares de un salario a tiempo completo no siempre es plausible -por la limitación de ingresos familiares- o siempre resulta deseable -porque se prefiera la reasignación de recursos a otras finalidades- a las personas cabeza de familia. Las partes pueden negociar el tiempo de trabajo, en los términos del art 9 RD 1620/2011, pero no hay obligaciones formales de registro de los contratos, y no cabe que la inspección de trabajo ni la representación colectiva de los trabajadores -que si tiene esas facultades en las empresas- comprueben las horas de trabajo realmente efectuadas. Entonces, la remuneración efectiva del tiempo de trabajo, conforme al valor mínimo legal de N-euros/hora de trabajo queda supeditada a la ética individual de la persona empleadora e, incluso, al valor que la propia persona trabajadora de a su hora de trabajo. Y aquí la idea de salario digno, del salario suficiente, en el marco del trabajo decente, adquiere todo su significado¹⁵.

Así, cuando las cuantías del SMI se han incrementado; se ha observado una tendencia al ajuste formal entre el salario anteriormente recibido y las horas a las que haría referencia conforme al nuevo valor/hora. De manera que las jornadas a tiempo completo se transformaron en jornadas parciales.¹⁶ Bastaba negociar un tiempo

¹⁵ Véase en este sentido, María Belén López Insua, "Nadando entre dos aguas: salario decente "versus" economía irregular en el empleo al servicio del hogar familiar" Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo 231 (2020):131-160.

¹⁶ Lo que ha generado la necesidad de que la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social iniciara en febrero de 2021 una campaña de comunicación con los hogares en los que constaban jornadas a tiempo completo, para que ajustaran la nueva cotización a los previsto tras la subida del SMI. Como consecuencia del envío de comunicaciones se regularizaron 47.779 relaciones laborales. https://www.mites.gob.es/itss/web/Documentos/CAMPANA_Servicio_HOGAR/documentos/Nota_Prensa_ServHogar_2022.pdf. Esa campaña se reedita en febrero 2022, en este caso referida a las personas trabajadoras a tiempo parcial.

de trabajo ajustado al coste previsto por cada hogar, que podría no corresponderse con el tiempo real.

Este fenómeno de infradeclaración e infracotización, que es efecto del sistema normativo y las ineficiencias de los mecanismos de control del cumplimiento normativo, se agrava cuando, además, en el sistema de seguridad social español, a diferencia de lo que sucede en el Régimen General de la Seguridad Social, no hay cotización por salarios reales, sino por tramos¹⁷. A lo que suma que, cabe que el sujeto empleador no siempre tenga que ser el sujeto responsable de la cotización, sino que, en determinados casos será la trabajadora la que asuma esa obligación. Tras la autodeclaración, entonces, se pueden esconder estrategias variadas para reducir el coste del trabajo de cuidados para el empleador, pero también para la empleada¹⁸.

B.-La protección de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales

De un modo evidente, a partir de la crisis de emergencia sanitaria -porque el COVID19 ha hecho reconsiderar la prevención y la protección de los riesgos laborales en general- es preciso llamar la atención sobre el déficit de protección en materia de seguridad y salud que sufren las personas/mujeres trabajadoras de servicio doméstico.

De un modo más concreto, la desigualdad laboral tiene un sustento normativo, que se concreta en la exclusión del trabajo de servicio doméstico (art 3.4 RD 1620/2011) del ámbito de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. No obstante, la norma reguladora de la relación laboral especial no ignora la cuestión, si bien, apenas traza obligaciones difusas y vagas para la persona empleadora. De suerte que establece que el empleador está obligado a cuidar que el trabajo del empleado de hogar se realice *en las debidas condiciones de seguridad y salud*. Eso entraña que normativamente se haya establecido que dicho empleador tenga que adoptar *medidas eficaces*, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico.

No se concreta mucho más, y, obviamente, no se contemplan otros modos de verificación de cumplimiento ni sanciones administrativas por incumplimiento, solamente se prevé una mera reacción en el ámbito privado de la relación laboral, de modo que el incumplimiento grave de esas obligaciones difusas es justa causa de

https://www.mites.gob.es/itss/web/Sala_de_comunicaciones/Noticias/Archivo_Noticias/2022/01/20210131_Not_web.html.

¹⁷ Mientras se mantengan los tramos, independientemente de la correlación entre tiempo de trabajo y salarios reales, no habrá nunca esfuerzo contributivo real y no habrá después protección contributiva suficiente, dado que el efecto sustitutivo de las prestaciones pivotará sobre cotizaciones insuficientes.

¹⁸ Eso no pasa cuando hay trazabilidad de los pagos de salarios por trabajos de cuidado, por ejemplo, mediante la fórmula del *cheque-servicio*.

dimisión del empleado (art. 7. 2º RD 1620/2011), sin que haya una óptica preventiva.

Desde el punto de vista de las funciones y tareas del trabajo doméstico -las esenciales de limpieza y cuidado, tanto de menores y personas en situación de dependencia- tienen una réplica en régimen de trabajo común (sector de limpieza y cuidados sociosanitarios) donde sí cabe deslindar reglas preventivas específicas. Pero no se extrapolan en modo alguno en los servicios en el hogar, y podrían serlo.

De igual manera, a falta de reglas, sería plausible la búsqueda de otras soluciones jurídicas, por extrapolación de las reglas generales sobre manipulación de cargas, sobre trabajos en altura, sobre uso de -y consecuente multiexposición a- determinados productos químicos o sobre realización de tareas repetitivas.

Desde una óptica psicosocial, de salud mental, entre las condiciones del trabajo de servicio doméstico, una de las más sensibles es el tiempo de trabajo. Porque cabe la figura del empleado de hogar interno, y en el otro extremo, el empleado a tiempo parcial -que seguramente preste servicios sucesivos para distintos empleadores-. En una zona intermedia, se prevé una jornada estándar de 40 horas semanales y de tiempos de presencia suplementarios, limitados legalmente, previo pacto. Los periodos de descanso, del mismo modo, quedan dentro del margen de ajuste de cada hogar, en la medida en que quedan remitidas al pacto. De forma que el estado de salud podría verse afectado, por sobreesfuerzos, estrés o factores análogos. Tanto más en la medida en que se puedan plantear vicisitudes para la empleada de hogar en sus procesos de conciliación de la vida laboral y familiar o personal.

En adición, la polivalencia de partida es una característica común. Algo que no resulta baladí en el siguiente sentido: el trabajo doméstico aglutina dos grandes núcleos de tareas: las ligadas al cuidado de personas, y las ligadas a las tareas del hogar -cocina y limpieza en sentido amplio-. Por lo que respecta a las primeras, cabría distinguir entre las tareas de cuidado de niñas y niños, enfermos y mayores o personas dependientes. Por lo que se refiere a las segundas, cabe un abanico amplio de grados de intensidad y complejidad, atendiendo al tipo de hogar familiar (superficie y tipo de vivienda, número de miembros, etc.) Para mayor complicación, cabe que una misma persona pueda ser compelida a realizar varios tipos de tareas de sendos grupos, simultánea o sucesivamente, de forma regular o irregular, con plazos o sin ellos.

Se pone así de manifiesto cómo es posible intensificar sus efectos en los casos en que el trabajo doméstico se realice para uno o para varios empleadores. La existencia de empleador único o múltiple afecta a la efectividad en el cumplimiento de deberes y la exigibilidad de derechos contemplados en el régimen jurídico de la relación laboral misma. Eso provoca, *de facto*, la prestación laboral sin solución de continuidad con eventuales empleadores concomitantes y/o sucesivos;

algo que desdibuja los contornos de la responsabilidad jurídica de cada uno de ellos. Y supone un factor acelerante de un eventual proceso de deterioro de la salud, en su doble dimensión, es decir, salud femenina ligada a la edad y salud laboral ligada al tipo y régimen de trabajo. A eso se sumaría la existencia de sujetos intermediarios, con o sin ánimo de lucro, entre empleada de hogar y empleador, lo que introduce un halo de indefinición y debilitamiento del poder negocial de la trabajadora al servicio doméstico.

Además, si es verdad que el empleador puede no ser un sujeto equiparable al empleador empresario, que tiene recursos y herramientas preventivas diversas, tampoco sería descabellado mancomunar las obligaciones preventivas en torno a entidades públicas especializadas, que informaran, formarían, o, incluso, pudieran ofrecer equipos de protección a las trabajadoras, descargando al empleador del peso del cumplimiento del deber general de prevención estándar.

Las dificultades en materia de prevención de riesgos laborales en el hogar tienen una influencia inmediata en la protección que se haya de dar a las contingencias profesionales y, por efecto, en la reconducción incorrecta de múltiples situaciones laborales relativas a la salud, al ámbito de las contingencias comunes. Lo que genera distorsiones evidentes en materia protectora. Así, habrá situaciones que no reciban protección o que reciban una protección inferior al ser tratadas como accidente no laboral o enfermedad común. Y, en el caso de las infecciones por COVID-19, se ha puesto de relieve la dificultad de identificar el carácter profesional de un contagio producido en el hogar familiar.

A las vicisitudes de concretar las obligaciones preventivas del empleador se suma otra más, la de delimitar las fronteras difusas: a) entre ciertas patologías susceptibles de desarrollarse como consecuencia del desempeño de servicios en el hogar familiar, pero también como consecuencia de la realización de actividades ordinarias al margen de una prestación laboral y, b) entre la evolución de la salud natural de las mujeres (menstruaciones, puerperios, menopausia) y la realización de una actividad laboral. Como paradigma de esta dificultad se encontrarían dos tipos de patologías: las ligadas a los trastornos musculoesqueléticos, y las ligadas a la salud mental (depresión, ansiedad, fatiga crónica y patologías derivadas de ellas).

C.- La (in)estabilidad en el empleo

Aunque habría otros muchos elementos diferenciadores de derechos sociolaborales, cabría señalar ahora un último ámbito de infraprotección jurídico-laboral.

Así, en efecto, si la relación jurídico-laboral desde sus orígenes se conforma en torno a la idea de un eventual principio de estabilidad en el empleo, por el contrario, la relación laboral especial se construye

ante una idea opuesta, en la medida en que se prevé el libre desistimiento de la persona empleadora como herramienta para legalizar la unilateralidad en la extinción del contrato de trabajo.

Hilvanada con las anteriores, la inexigibilidad del contrato por escrito no resulta ser una cuestión baladí. O, dicho de otro modo, cabe el contrato verbal. Y, a pesar de las cautelas formales establecidas en la norma en el artículo 5 RD 1620/2011, la relación jurídica es habitual que se mantenga en cierto régimen de informalidad, lo que habrá de repercutir en la fijación de las condiciones de trabajo y en la (in)exigibilidad de derechos y obligaciones mutuas. Con especial trascendencia en lo relativo a la reacción frente al despido. Porque, a falta de contrato, cualquier proceso de impugnación contra el despido va a requerir una declaración judicial de existencia de laboralidad, lo que transforma al juez en un objetivador de ajenidad y subordinación.

A lo anterior se suma la especial regulación que de la institución de la extinción contractual se hace, en efecto, como causa de extinción, se prevé normativamente la posibilidad del desistimiento de la persona empleadora¹⁹. La Disposición Adicional 2ª.2. 1ª RD. 1620/2011 había dejado pendiente la valoración de la posibilidad de aplicar el régimen extintivo común a la relación especial. Pero, como sigue sin haberse reunido el grupo de expertos allí previsto, está siendo en sede jurisdiccional donde se han de resolver las vicisitudes ligadas al desistimiento, a las calificaciones del despido y a la cuantificación de las indemnizaciones²⁰.

Y en esa labor aplicativa, incluso los órganos juzgadores se encuentran con dificultades interpretativas del régimen vigente dentro de nuevos impulsos axiológicos ligados al trabajo decente, la tutela de derechos laborales y la protección de la parte vulnerable del contrato. En esta dirección, algunos tribunales han venido exigiendo -sin que haya aun doctrina unificada- que para que el sujeto empleador pueda optar por un desistimiento acausal, ha de cumplir con requisitos constitutivos de forma, de suerte que el incumplimiento de esas exigencias formales conduce a presumir -sin que queda de facto prueba en contra- que se opta por un despido (art 11.4 RD 1620/2011).

Pues bien, en la figura del despido vuelve a plantearse la estupefacción por la especialidad de la normativa. A diferencia del régimen previsto para la relación laboral común, en la norma estatutaria, en la relación laboral especial, solo se contempla el despido disciplinario, con solo dos calificaciones posibles: improcedente y

¹⁹ El contrato puede extinguirse también por desistimiento del empleador, que podrá decidirse en cualquier momento del transcurso de la relación laboral y que deberá comunicarse por escrito en el que conste, de modo claro e inequívoco, la voluntad del empleador de dar por finalizada la relación laboral por esta causa. Se exigen dos requisitos adicionales (art. 11.3 RD 1620/2011)

²⁰ Inmaculada Benavente Torres "Un aspecto jurídico especialmente problemático: la extinción de la relación laboral" *Lex social: revista de los derechos sociales*, 9-2 (2019): 250-274.

procedente. Y en el primer caso, la norma especial contempla una regla de cálculo de indemnización también distinta de la prevista en la norma estatutaria, de 20 días por año de servicio, frente a los 33 días.

Como vicisitudes añadidas a las anteriores, se halla la imposibilidad de calificar la nulidad del despido y, por ende, no cabe reingreso automático al servicio del hogar familiar, lo que se acaba traduciendo en el reconocimiento judicial de improcedencia, con reconocimiento de esa indemnización mermada y sin derecho a salarios de tramitación.

La consecuencia última de estas previsiones normativas es que, de facto, la trabajadora pierde poder de negociación, inicial y de mejora, de sus condiciones laborales. Especialmente relevante es que cabe que se genere una cierta inexigibilidad de los derechos que sí están reconocidos por la norma, porque no es aplicable la garantía de indemnidad.

La precarización del trabajo de cuidados en esta vertiente del trabajo doméstico es, entonces, máxima. Tanto más cuanto este colectivo está excluido de la protección por desempleo. De forma que, desistida la persona empleadora del contrato, o realizado un despido disciplinario, siquiera improcedente, la trabajadora nunca va a contar con la protección directa del Sistema de Seguridad Social, ni en la vertiente contributiva, ni asistencia de su situación de desempleo; lo que la conduce al riesgo de pobreza y exclusión consiguiente. Algo que, por otro lado, afortunadamente, está a punto de cambiar.

3.1.3.-La (in)exigibilidad de los derechos

Como se acaba de indicar, paradójicamente, este entramado normativo repleto de especialidades conduce a la desigualdad de las trabajadoras, que no pueden ni siquiera exigir eficazmente esos derechos desiguales. Primero, por el influjo psicológico del libre desistimiento del empleador y segundo -cuando es el caso- porque prestan sus servicios de cuidado en el hogar en régimen de informalidad.

La ausencia de contrato en una prestación laboral dentro de la economía sumergida tiene un efecto evidente: la invisibilidad de la relación jurídica. De modo que no hay ni derechos ni obligaciones ligadas a la prestación de los trabajos de cuidado en el hogar. Salvo que se pueda hacer aflorar, a través de la presunción general de laboralidad (artículo 8 ET), lo que requiere la intervención judicial preceptiva. A este respecto, la mayoría de los casos de informalidad tienen una complejidad añadida, por cuanto se pueden imbricar con una dimensión administrativa referida al estatuto (ir)regular de la estancia/trabajo en España, conforme a la legislación de extranjería.

En síntesis, los defectos de un derecho migratorio omnicompreensivo han generado la presencia en España de un número no desdeñable de mujeres extranjeras extracomunitarias que, a falta

de otras posibilidades laborales, han de prestar una actividad laboral en régimen de informalidad. El sector de los cuidados, junto con el agrario, es uno de los espacios donde les resulta posible. Y esas posibilidades de informalidad enraízan fuertemente con la existencia de un empleador particular que no es empresario (que no está registrado como tal en las entidades públicas tributarias, laborales o de seguridad social), que no puede ser vigilado ni -fácilmente- controlado mediante los sistemas ordinarios de verificación del cumplimiento de la normativa laboral (Inspección de Trabajo y Seguridad Social). A lo que se une una cierta aceptación social de la informalidad en este ámbito, donde no hay un desvalor general a la contratación *en negro* y se ha desarrollado una creencia de generalización de la tolerancia del incumplimiento, “*todo el mundo lo hace*”.

Esa informalidad ha puesto de relieve su enorme trascendencia en tiempos de pandemia. Así, la exclusión de las trabajadoras de servicio doméstico de la protección por desempleo propició la necesidad de crear un producto prestacional de urgencia: el subsidio extraordinario de desempleo para las trabajadoras de servicio doméstico²¹. Ellas no podían ser nunca sujetos de un Expediente de Regulación Temporal de Empleo, ni podían teletrabajar. Pero sus empleadores, según su particular circunstancia, podían disponer del devenir de la existencia misma de las relaciones laborales vigentes, para suspenderlas -porque no precisaba los cuidados temporalmente o tenía miedo a contagios-, o para extinguirla -por idénticas razones llevadas al extremo-.

Pues bien, la informalidad del sector ha generado que esta herramienta prevista como elemento de amortiguación de la pobreza, aunque débil, haya tenido efectividad. De hecho, no ha podido ser aplicada a trabajadoras en situación irregular o en empleo no declarado²².

En esa misma dirección, la informalidad laboral, que conlleva la falta de cotización al Sistema de la Seguridad Social, impide que las mujeres trabajadoras puedan ser sujetos protegidos por el sistema y también impide que puedan acceder a una prestación en los supuestos en que sufran algunas de las situaciones de necesidad contempladas (enfermedad, maternidad, incapacidad, muerte y supervivencia, vejez). Quien no tiene contrato no puede estar dado de alta, ni cotizar, ni por ende, generar derechos.

Esa informalidad, y la imposibilidad de ser sujeto de derechos, como consecuencia de disfunciones de los sistemas del ordenamiento

²¹ Art. 30 y siguientes del Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.

²² Paralelamente, respecto de las mujeres que sí tenían derecho, la gestión de la prestación ha presentado tantas fallas que no ha podido disfrutar de las prestaciones hasta varios meses después.

jurídico, no deja de suponer -un género de- violencia institucional que, en ocasiones, es verdad que se resuelve también a través de las instituciones judiciales. Porque la informalidad del trabajo doméstico provoca la inexistencia del sujeto jurídico y hace precisa la reconstrucción jurídica de la condición misma de persona trabajadora, que antes no existía como tal²³.

En suma, esta regulación laboral, adolece de un enfoque de género, lo que ha contribuido a agravar las consecuencias derivadas de la pandemia del COVID-19 en este colectivo de trabajadoras. Y eso llevaría incluso a plantearse si no será una regulación no solo desigual, sino incluso discriminatoria, sobre lo que se volverá más adelante.

3.2.- El sector sociosanitario del Sistema de Atención a la Dependencia

Sin que quepa profundizar, porque se desbordarían los contornos de un trabajo como este, al hablar de trabajo de cuidados no puede olvidarse que, junto al trabajo de servicio doméstico, próximo a los cuidados institucionalizados en centros residenciales y análogos, hay un ámbito de cuidados con una naturaleza hibridada dentro del sistema de atención a la dependencia.

Por supuesto, en los centros residenciales *amplo sensu*, es decir, residencias, centros de día, que atienden a personas dependientes, mayores o menores con discapacidad, prestan servicios personas trabajadoras, y lo hacen en el marco de relaciones laborales comunes, teniendo como empleadores a sujetos con distinta forma empresarial en términos estatutarios.

Además, dentro del sistema de atención a la dependencia (SAAD), hay una modalidad de prestación de servicios de cuidado en el domicilio de la persona dependiente, ayuda a domicilio, por simplificar. En este caso, también las mujeres trabajadoras mantienen una relación laboral de régimen común, regulada por el Estatuto de los Trabajadores, así como, en la mayoría de las ocasiones, por normas convencionales pactadas.

A diferencia de las trabajadoras de servicio doméstico, que pueden estar cuidando personas dependientes en el hogar y realizando para ellas labores de cuidado de las cosas del hogar mismo, a este colectivo no le es aplicable la regulación reglamentaria del RD 1629/2011, que expresamente las excluye (art 2.1 c) y d)).

Además, referida a la atención sociosanitaria, se ha desplegado un esquema de cualificación profesional específico, que garantiza una profesionalización relativa de las trabajadoras. A lo que se une que ya

²³ Se puede ver que, en la mayoría de los casos litigiosos, normalmente impugnaciones de despido que se resuelven en la jurisdicción social, lo primero que ha de hacer el órgano judicial es declarar la existencia de relación laboral, a partir de la presunción de laboralidad porque, o no hay contrato o si hay acuerdo es verbal y se dan circunstancias de irregularidad administrativa.

no hay un cabeza de familia empleador, sino un empresario (empresa de servicios, fundación, asociación, etc.) en los términos jurídico-laborales. Y eso podría entenderse que las libera de los márgenes de precariedad ligados al trabajo de cuidado. Primero, porque reduce drásticamente la posibilidad de informalidad, ya que el empresario ha de afiliar, dar de alta y cotizar, en el marco de las obligaciones laborales del Estatuto de los Trabajadores. Segundo, porque hay una relativa profesionalización de la actividad de los cuidados.

Sin embargo, se mantiene un cierto nivel de precarización del trabajo de cuidados en este ámbito de la atención sociosanitaria. De nuevo, ligada a determinados condicionantes legales y sociológicos.

De una parte, la actividad empresarial de la atención sociosanitaria es intensiva en mano de obra, de ahí que los costes sociales son el elemento relevante de la organización productiva (salarios, cotizaciones y demás gastos vinculados). Desde el punto de vista empresarial, además, en este ámbito han proliferado las empresas multiservicios, con los efectos precarizantes inherentes a esa forma de organización empresariales, y que se refieren eminentemente a la debilidad negocial en el ámbito de la empresa, y a la huida de la norma convencional sectorial.

En este sector sociosanitario, respecto de las empresas multiservicios, pero respecto de las demás, se observa una debilidad de la regulación convencional, ligada a la debilidad de la representación colectiva de intereses de las trabajadoras. Algo que provoca vicisitudes en la efectividad de ciertos derechos, entre los que, significativamente, destacarían los relativos a tiempo de trabajo, conciliación y los derechos preventivos referidos al derecho a la seguridad y salud en el trabajo. Sin que, concomitantemente se lleve a cabo un control administrativo de las condiciones de trabajo respecto de las prestaciones de asistencia a domicilio (registro de horas, etc.). Los límites de la intimidad e inviolabilidad frenan también aquí la acción inspectora.

Junto a esos aspectos jurídico-laborales, habría otros elementos ligados a la protección a la dependencia, que coadyuvan a perpetuar situaciones de precariedad. Sirva señalar simplemente algunos. a) Cuando las horas de cuidado a domicilio no son suficientes, cabe que la persona dependiente o las personas de su entorno complementen las necesidades, contratando informalmente a esa trabajadora asignada al servicio u otras. b) Cuando en algunos sistemas autonómicos se reconoce la prestación de cuidado en el entorno, no se controla el destino de la asignación económica que, en ocasiones, sirve para contratar informalmente a trabajadoras de servicio doméstico.

Paradójicamente, entonces, desde el sistema público de protección de las situaciones de dependencia no se está vigilando una prestación de cuidados conforme a la normativa laboral, y, por ende, no se está comprobando que los cuidados prestados sean de calidad.

4.-LA -NECESARIA- REVALORIZACIÓN DE LOS TRABAJOS DE CUIDADO

De esta manera, el trabajo de cuidados, en sentido amplio, se ha evidenciado como un sector minusvalorado -en momentos prepandémicos, pandémicos y también en la postpandemia- con bajos estándares de protección en términos de extensión e intensidad. Resultado todo, quizás, del menor valor social atribuido a esos trabajos, comparativamente. Y así, el infravalor es causa y consecuencia de la desprotección sociolaboral.

Se hace preciso, entonces, ensayar algún modo de revalorización social, jurídica y económica de este tipo de trabajo.

4.1.-El -nuevo -valor de los cuidados y los trabajos de igual valor

En efecto, habría un círculo vicioso anclado en la regulación jurídica y protección jurídica, que podría transformarse, en lo que a los trabajos de cuidado se refiere, en un círculo virtuoso. Para lo que, seguramente, deba ser precisa la acción pública y la intervención de varios tipos de políticas públicas imbricadas, con fuertes inversiones. Con la finalidad de posicionar el trabajo de cuidados en una situación de equiparación con otro tipo de trabajos productivos. Como trabajos *de igual valor*.

En el ámbito laboral hay una prohibición genérica a la discriminación por razón de género (art 17 ET), que es el resultado de la implementación perfeccionada, aún perfeccionable, de la normativa comunitaria (Directivas de Igualdad). En ese contexto general, se ha producido una evolución de la igualdad laboral dentro del espacio referido a la remuneración que, esencialmente, ha pivotado sobre ese concepto de igual valor, y se ha concretado, junto a una prohibición de discriminación salarial (art 28 ET)²⁴. Que se materializa en la exigencia de una igual remuneración por un trabajo de igual valor, y ya no por

²⁴ Como antecedente preconstitucional el artículo 10 de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales establecía que "A igualdad de trabajo -la mujer trabajadora- percibirá las mismas retribuciones" que el art 14 CE constitucionaliza, siguiendo las estelas internacionales. En efecto hay un potente marco conceptual internacional, apoyado en el Art 23.2 de la Declaración Universal de Derecho Humanos de 1948; en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 100 (1951); en el art (art. 7.a.i), del Pacto Internacional de Derecho Económicos Sociales y Culturales de 1966; el art 11.1.d) de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979). También el derecho comunitario mantiene idéntica base desde el artículo 119 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea de 1957, y la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

un trabajo igual que antaño reproducía una visión formal de la igualdad de género.

Es un esquema que está funcionando en un nivel *micro*, se ancla en ámbito de la empresa ligado a la remuneración, a partir de la constatación de brechas salariales y después prestacionales²⁵ entre hombres y mujeres, y se hace efectiva a partir de planes de igualdad, registro retributivo y auditorías retributivas²⁶. En ese esquema se expone el abordaje de la igualdad retributiva desde el desarrollo de la objetivación del valor de los puestos de trabajo, para constar que están desprovistos de tratamiento discriminatorio por razón de género.

Ese método de valoración está basado en factores que tratan de aspirar a la objetividad a) naturaleza de las funciones o tareas, b) condiciones educativas, c) condiciones profesionales y de formación, d) condiciones laborales, y por factores estrictamente relacionados con el desempeño. Además, "...una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad".²⁷ Se prohíbe expresamente invisibilizar –no tomar en consideración– o infravalorar circunstancias que efectivamente se den, si esos elementos ignorados concurren mayoritariamente en personas de uno u otro sexo. Y eso podrá constituir un indicio de discriminación salarial.

Pero no haya nada previsto desde una perspectiva *macro*, referido al trabajo de cuidado por contraposición a otros, porque es un sector feminizado, donde a los hombres allí presentes se les aplican las mismas normas existentes que funcionan en un nivel micro (normativa de la relación laboral especial, de un lado, y convenios colectivos de atención a la dependencia). De suerte que en el ámbito de las empresas de cuidados no será habitual encontrar brechas.

En el marco de las políticas públicas hay/ha habido sectores muy privilegiados, primero, porque forman parte de las líneas de avance (sector digital *amplo sensu*, energías renovables, el sector industrial) segundo, porque son sectores en crisis. Pero no se ha producido aun una acción pública de puesta en valor del trabajo de cuidados, para equipararlo a otros sectores estratégicos.

Pues bien, *lege ferenda*, quizás, en el nivel macroeconómico faltaría analizar el valor objetivo de las actividades que se desarrollan, comparativamente con las actividades de los otros distintos sectores productivos, para prestar atención ya no solo al valor económico²⁸ neto

²⁵ Sirva ver, por todos, Carmen Grau Pineda, *Las brechas de las pensiones en España*. (Albacete, Bo, marzo 2020).

²⁶ Véase, Pablo Gimeno Diaz De Atauri, "Valoración del trabajo desde una perspectiva de género en la empresa y la negociación colectiva", en Patricia Nieto Rojas, (dir) *Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa*. (Madrid: Dykinson, 2021), 79-120.

²⁷ Art. 4 RD Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

²⁸ Para objetivarlo, quizás cabe llevar al nivel macro la cuantificación/medición del desempeño individual para dotar de valor jurídico-social ese trabajo. Cabría analizar

clásico (beneficios) sino para incluir también elementos disruptivos, que funcionen como nuevos cuantificadores de valor, más allá de coste-beneficio. Se trataría de criterios tales como: el impacto social, el valor social añadido, y no solo en términos absolutos, sino en su incidencia, por ejemplo, en la calidad del empleo en otros sectores (entendiendo que se contribuye a la conciliación, la corresponsabilidad de las personas cuidadoras que son trabajadoras y pueden delegar/externalizar el cuidado) pero también en términos de calidad de vida, por ejemplo, de las personas cuidadas. El trabajo de cuidados no solo genera un valor económico -que las personas cuidadoras trabajen- sino también social -cumplimiento del pacto social, de cuidado de las personas dependientes-.

Alternativa, o concomitantemente, habría un enfoque que se está reputando, con mucha fuerza en esta época postpandémica, que coadyuvaría de dotar de valor al trabajo de cuidados. Ese enfoque también está fuertemente arraigado en el principio de igualdad y ya se ha mencionado tangencialmente con anterioridad.

En efecto, junto a la constatación de que en las empresas es necesario objetivar el igual valor para ajustar la remuneración sin incurrir en discriminaciones perniciosas, se ha hecho ya evidente que, incluso cuando se objetiva correctamente el igual valor, hay desigualdades salariales y referidas a otras condiciones de trabajo añejas, que se deben al modo en que en los hogares se asumen las responsabilidades de los cuidados de cosas y personas. O, simplificada, la atribución de roles de cuidado a las mujeres trabajadoras está lastrando la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Así, junto a las políticas públicas de sensibilización en corresponsabilidad masculina y femenina en la *vis* privada, se hace preciso proceder a revalorizar el sector profesional de los cuidados, para que pueda absorber los déficits de corresponsabilidad efectiva²⁹ en los hogares.

El trabajo de cuidados revalorizado no solo reputa un beneficio a las mujeres trabajadoras del sector, sino que, en una órbita ampliada, permite una gestión más perfecta de la igualdad entre trabajadores

si es extrapolable la lista contenida en el tercer apartado del art. 4 RD 902/2020, se incluyen (entre otros) la *penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad económica, la responsabilidad relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos la capacidad de organización la destreza o la minuciosidad y habilidades de cuidado o capacidades, organizativas o de resolución de conflictos.* Estas condiciones, si se observa, están presentes casi todas en el trabajo de cuidados, sin embargo, socialmente no están dotadas de relevancia cuando se refieren a esos cuidados y si cuando se enmarcan en otros sectores productivos industriales o de servicios.

²⁹ Las mujeres han entrado al mercado de trabajo, pero los hombres no en el hogar.

hombres y trabajadoras mujeres en lo que se refiere a la entrada, permanencia y desarrollo profesional en la empresa, o, en otras palabras, la conciliación efectiva de mujeres y hombres corresponsables necesita un mercado regulado de servicios de cuidado de calidad³⁰, algo que presupone y provoca la revalorización misma de los cuidados.

4.2.-La eliminación de un régimen jurídico desigual, quizás discriminatorio

Enhebrado con esa revalorización socioeconómica del trabajo de cuidados, como condición *sine qua non*, se haría preciso eliminar la actual regulación jurídica de la relación laboral especial del RD 1620/2011. Que se puede entender jurídicamente innecesaria, dado que hay formas jurídicas por cuenta propia (el autoemprendimiento de personas trabajadoras que prestan servicios profesionales de cuidado en el domicilio) y por cuenta ajena (en el marco de empresas de servicios). Pero que, además, en un proceso reflexivo de ampliación del concepto mismo de discriminación, cabría considerar hoy, incluso, sobrevenidamente discriminatoria, a la vista del repaso rápido por las diferencias más llamativas del régimen regulador que se ha realizado más arriba.

Esta eventual discriminación se habría de inscribir dentro de los contornos de la doctrina constitucional española, de una parte. Y, de otra, de la doctrina comunitaria del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, marco en el que el formato de este trabajo no permite más que un trazado basto.

Por lo que respecta a la doctrina constitucional española, se ha de llamar la atención sobre el hecho de que, en la primera fase de vigencia del Estatuto de los Trabajadores de la Ley 8/1980, el Alto Tribunal fue llamado a pronunciarse sobre la inconstitucionalidad de la norma laboral estatutaria, por cuanto no regulaba la relación laboral especial. Así la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 26/1984 de 24 de febrero, consideró que no debía pronunciarse sobre ese extremo, dado que, a falta de desarrollo reglamentario previsto en el Estatuto, el legislador era libre de remitir al gobierno el desarrollo concreto de la norma reguladora de la relación laboral especial y, entre tanto, no había laguna alguna, por cuanto supletoriamente regían las reglas

³⁰ Simplificadamente, esa es la tesis hoy vigente en las estrategias europeas dirigidas a la igualdad de género. Se asume que las brechas salariales están provocadas por los distintos roles de cuidado. Es más, dado que la externalización de los cuidados es una estrategia de conciliación femenina, cabe que las brechas se reduzcan cuanto mejores sean las estructuras y servicio de cuidado. (Véase, el Informe del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), "Gender equalities in care and consequences on the labour market" (10514/20 ADD 1), 2021, 11. <https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market?lang=it>.

civiles. Sin perjuicio de lo anterior, también es cierto que el desarrollo reglamentario se produjo enseguida a través del Real Decreto 1424/1985.

Ya en la vertiente prestacional del sistema de Seguridad Social, la STC 268/1993, de 20 de septiembre, en el contexto normativo entonces vigente (en el que no se aseguraban las contingencias profesionales), asumió la doctrina consolidada de que el art. 14 de la CE “*en principio no alcanza a corregir las desigualdades existentes entre los distintos Regímenes que integran la Seguridad Social. La articulación del sistema en un Régimen General y diversos Regímenes Especiales se justificaba por las peculiaridades socioeconómicas, laborales, productivas o de otra índole que concurren, aun cuando la legislación posterior tienda a conseguir la máxima homogeneidad con el Régimen General que permitan las disponibilidades financieras*”. Y citaba el elenco de sentencias en sentido semejante respecto de otros regímenes³¹.

Pues bien, aunque se trate de un contexto distinto, el argumento basal del Tribunal, aparentemente seguiría siendo predicable, pues en aquella sentencia ya indicaba que “*la justificación de la diversidad de tratamiento normativo puede encontrarse, en primer lugar, en la incuestionable singularidad del trabajo al servicio del hogar familiar (STC 26/1984), que explica su consideración como relación laboral de carácter especial con régimen jurídico peculiar*” (fundamento jurídico 4) de manera que la distinta regulación de las condiciones de trabajo - en aquella sentencia lo relevante era la regulación del tiempo de trabajo y los descansos, que generaba problemas de objetivación de un accidente como profesional- justificaría un distinto régimen jurídico prestacional. Es más, en esa misma sentencia, se justificaba el distinto tratamiento prestacional amparado en la distinta intensidad de la cotización³² y, por tanto, en la aplicación del principio contributivo del

³¹ STC 173/1988 y AATC 78/1984, 112/1984, 123/1984, 460/1984, 94/1985, 552/1985, 590/1985, 987/1986, 1379/1987, 1015/1988, 241/1989 y 341/1989.

Si bien la Ley 27/2011 transmutó esa disonancia, para incluir en el Régimen General de la Seguridad Social al colectivo de personas trabajadoras al servicio del hogar familiar, sin embargo, creaba un sistema especial, no solo de cotización, sino también de regímenes prestacionales. Véase, por todos, Carolina Gala Duran, “La protección social de los empleados de hogar tras el RDL 29/2012: un viaje de ida y vuelta” En María Jesús Espuny Tomas, y Guillermo García González (dirs) *Relaciones laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas* (Madrid: Dykinson 2014), 139-178.

³² Se mantenía que la falta de esa cotización adicional por accidentes de trabajo no era “causa irrazonable ni desproporcionada para que en el Régimen Especial que se examina la prestación de invalidez en su modalidad contributiva se haga depender de un período previo de cotización, buscando cierto equilibrio económico del Régimen, garantizado en el Régimen General por una cotización adicional aquí inexistente. No puede negarse al legislador la posibilidad de prever tal configuración, sin perjuicio de que constituya un *desideratum* la equiparación de acción protectora, que no es, sin embargo, un imperativo constitucional en la cuestión examinada” (FJ 5). No obstante, en la actualidad, sí se cotiza por contingencias profesionales y el colectivo está protegido por tales contingencias.

sistema³³.

Siendo ese el marco general, sería plausible que hubiera una posible línea de abordaje desde los nuevos enfoques de la discriminación indirecta. Simplificando mucho, de un modo genérico, la STC 91/2019, de 3 de julio, abre una brecha a esa argumentación tautológica, a partir de la consideración como potencialmente discriminatoria de una regulación que estadísticamente afecta mayoritariamente a mujeres. Algo que podría acabar extrapoliándose al trabajo de servicio doméstico.

Desde el ámbito de la jurisprudencia comunitaria, se ha seguido una línea semejante. Incluso es remarcable la existencia de un penúltimo exponente concretamente referido a las trabajadoras de servicio doméstico. Se trata de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de enero de 2021 (Asunto C-843/19)³⁴ en la que se retoma la aplicación de la prohibición de discriminación indirecta como límite al ejercicio por los Estados de sus competencias en materia de política social. Y aunque devuelve al Tribunal español la decisión de valoración de la existencia de discriminación indirecta a partir de constataciones estadísticas, no deja de tener valor porque apuntala la idea que ya sirviera en el año 2019 para propiciar la reforma legislativa a las reglas de cálculo de las pensiones de jubilación de las personas trabajadoras a tiempo parcial³⁵.

De esta forma, se abre una línea propedéutica para revisar cómo la feminización del trabajo de servicio doméstico, en la actualidad, genera una situación de desigualdad extrema, que podría entenderse que vulnera la normativa comunitaria. Especialmente, en lo que se

³³ Se llevaba a cabo, de este modo y manera, una argumentación tautológica, en la medida en que se estimaba que no había discriminación en la distinta protección, porque estaba justificada objetivamente en la contribución diferenciada. Se omitía en el discurso que esa distinta contribución de las personas trabajadoras de servicio doméstico no es un hecho voluntario resultado de la decisión individual, sino efecto de la aplicación automática e insoslayable de la normativa vigente en materia de cotización. Aun cuando, además, se mantenía que esa configuración distinta de la protección en el régimen especial, ahora SEEH, era consecuencia de que los sujetos protegidos se vinculaban con la persona empleadora a través de una relación laboral de carácter especial, justificada a su vez por las características particulares de la prestación de trabajo (lugar de trabajo, falta de ánimo de lucro del sujeto empleador, implicaciones de privacidad).

³⁴ Dictada en el marco de una cuestión prejudicial planteada por auto de 12 de noviembre de 2019 por la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y que tenía por objeto la interpretación del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social (DO 1979, L 6, p. 24; EE 05/02, p. 174).

³⁵ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 8 de mayo de 2019 (Asunto C-161/18), que impulsó en cierto modo la Sentencia del Tribunal Constitucional 91/2019, de 3 de julio, que declara la nulidad del precepto que regula el cálculo de la pensión de jubilación en casos de trabajo a tiempo parcial.

refiere a la exclusión de la protección por desempleo ³⁶, que ya se ha considerado que constituye una manifestación de discriminación indirecta. En efecto, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022 (Asunto C-389/20) ha considerado que la exclusión de la protección por desempleo del colectivo de personas trabajadoras del sistema especial de empleo en el hogar, contenida en el art 251 d) de la Ley General de la Seguridad Social, vulnera el derecho comunitario³⁷.

En síntesis, por más que las diferencias de trato puedan encontrar justificaciones aparentemente objetivas ligadas al principio contributivo, si las diferencias de contribución provienen de una determinada configuración normativa que no permite realizar aportaciones equivalentes a las de una persona trabajadora con relación laboral común, y eso afecta estadísticamente a mujeres, se abre la posibilidad a exigir una automática reforma legislativa para acomodar la legislación española a la normativa comunitaria. Y la evidencia estadística sería susceptible de ser probada³⁸; si bien,

³⁶ De un modo más concreto el 14 de agosto de 2020 el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 2 de Vigo, Pontevedra, plantea al Tribunal de Justicia cuestiones que tienen por objeto, en particular, la interpretación del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE, (3) en el contexto de una disposición nacional que excluye las prestaciones por desempleo de las prestaciones reconocidas por un régimen legal de Seguridad Social respecto de una categoría de trabajadores en su conjunto. En el presente asunto, la actividad de los empleados de hogar, colectivo compuesto casi exclusivamente por mujeres, se halla en el centro de las cuestiones planteadas por el órgano jurisdiccional remitente. Así, en este caso (Asunto C-389/20), el Abogado General emitió sus conclusiones el 30 de septiembre de 2021, donde manifestaba que *"la disposición controvertida en el litigio principal establece una discriminación indirecta en el sentido del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7, en la medida en que no está justificada por factores objetivos y ajenos a toda discriminación por razón de sexo"*.

³⁷ La STJUE de 24 de febrero asume el grueso de la argumentación de las conclusiones del Abogado General, y declara que *"El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición nacional que excluye las prestaciones por desempleo de las prestaciones de seguridad social concedidas a los empleados de hogar por un régimen legal de seguridad social, en la medida en que dicha disposición sitúa a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores y no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo"*.

Para una mayor aproximación a la sentencia, véase, María Gema Quintero Lima, *"El tratamiento discriminatorio de la -ausencia de- protección por desempleo en el sistema especial de empleo en el hogar. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20)"* Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 468 (2022) (en prensa).

³⁸ Ya en el Informe del Relator de Naciones Unidas se indicaba que las mujeres representaban el 97,9 % de este grupo según datos del Instituto Nacional de Estadística (*"Activos por sexo y ocupación. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada ocupación"*), a las que *"...la legislación española margina aplicando a su trabajo un "régimen especial" con menos derechos..."* (*Informe del Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos*, 2020,

también es cierto, el número de mujeres en situación de informalidad laboral en el ámbito del trabajo de cuidados en el hogar familiar distorsiona la realidad estadística.

Es preciso superar hoy la idea de que el hogar familiar como centro de trabajo permite resolver la colisión de derechos en perjuicio de la mujer trabajadora doméstica, especialmente cuando una tutela excesiva del derecho a la intimidad está justificando la privación de derechos sociolaborales a las mujeres trabajadoras.

Debería haber un cambio en los valores de ponderación, por cuanto esos elementos -de confianza e intimidad- que pretenden seguir justificando la especialidad de la relación laboral de trabajos de cuidado, no impiden hoy la recepción en el domicilio de prestaciones de servicio, por ejemplo, de instalación, reparación, mantenimiento; que se regulan por normas de régimen común.

En esa misma dirección iconoclasta, la inexistencia del ánimo de lucro y los límites de la capacidad económica del empleador particular, no podrían seguir justificando el trato privilegiado al empleador particular. Especialmente, porque en la legislación laboral y de seguridad social, respecto de las entidades jurídicas sin ánimo de lucro, se observa una equiparación general con las entidades empresariales.

En relación a la capacidad económica menor del particular, no parece admisible que pueda justificar un régimen jurídico inferior. El sujeto que no pueda llevar a cabo la contratación de los servicios de una persona trabajadora en condiciones de trabajo decente, no tiene derecho a valerse de regulaciones especiales; sin perjuicio de que sí pueda demandar (en los términos que la normativa *ad hoc* pueda establecer) políticas de subvención a la contratación (ayudas directas, bonificaciones de cuotas a la seguridad social, desgravaciones fiscales, etc.), o, incluso, pueda demandar cierto tipo de servicios sociales. Pero sin afectar a la protección jurídico-laboral de la persona empleada en el hogar, que es quien acaba absorbiendo todos los déficits sistémicos ligados a los cuidados.

Atendiendo a esas consideraciones, la actual regulación de la relación laboral especial habría venido inconstitucional porque contiene un Estatuto menos protector que el del Régimen General de Contratación Laboral, atendiendo a un hecho simple (el empleador cabeza de familia y el trabajo al servicio de un particular). Y se produce ese efecto porque una rémora está enervando la potencia del art 35 CE y el derecho al trabajo allí contenido; a saber, la mera presencia de una reminiscencia histórica, inercia irracional, patriarcal, que tiene que ver con una asignación de los roles de cuidado a las mujeres

(A/HRC/44/40/Add.2), p. 20). Y en la sentencia del Tribunal de Luxemburgo se recogen datos semejantes proporcionados por el Gobierno de España y el órgano judicial que plantea la cuestión prejudicial.

(especialmente a las de determinadas clases sociales de antaño, las más pobres³⁹).

Curiosamente, desde una óptica de clases, es muy curioso cómo la normativa parecía estar frenando, en realidad, el despliegue de las normas capitalista del mercado. Es más, si se observa el nacimiento de la regulación, habría tenido una doble finalidad, una explícita -la de proteger a las mujeres de servicio doméstico, que sufrían la anomia o la aplicación sin más del Derecho Civil respecto del que eran analfabetas-, y otra subrepticia, no confesable, pero intuible. En efecto, cabría entender que hay una segunda finalidad no declarada en 1969, cuando se crea el Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleadas de Hogar, como es la de frenar la huida de la mano de obra doméstica (en momentos de salida de la autarquía y de industrialización) hacia sectores mejor retribuidos⁴⁰, que, por efecto, habría generado un -no deseado- reequilibrio del poder de negociación de salarios y demás condiciones laborales de las mujeres trabajadoras y las personas empleadoras cabeza de familia.

En el espacio social, desde el siglo XX (con excepciones republicanas) se observa históricamente, una tendencia generalizada a desmerecer el trabajo femenino de cuidado del hogar de personas menores, mayores y enfermos⁴¹. Que, por otro lado, era al único que debía realizar la mujer cuya función esencial era la reproductiva. Paralelamente, como paradoja, en determinados niveles socioeconómicos, las mujeres en ese contexto histórico quedaban exoneradas de la prestación directa del cuidado, pero supervisaban el trabajo de las mujeres de clase inferior. Al final, hay un clasismo ahí que no puede perpetuarse hoy.

Especialmente cuando, tras la irrupción subida en los años 70-80 de las mujeres al mercado de trabajo estándar, el anteriormente solo masculino, se ha puesto de manifiesto que su presencia no patológica exige la resolución de las necesidades de cuidado en sus hogares, a falta de corresponsabilidad real con los varones. O, dicho de otro modo, la desigualdad laboral de las mujeres trabajadoras en España, y las brechas múltiples, posiblemente se generan y se intensifican como consecuencia de la -llámese- crisis de los cuidados.

³⁹ Vid. Josep Cañabate Pérez, "Servir es distinto de trabajar: potestad del cabeza de familia v. protección social del servicio doméstico en la dictadura franquista" en María Jesús Espuny Tomas, y Guillermo García González (dirs) *Relaciones laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas* (Madrid: Dykinson, 2014), 61-84.

⁴⁰ Isabel Otxoa Crespo, *La seguridad social del empleo doméstico*. Tesis doctoral. Universidad del País Vasco, 2012 <https://addi.ehu.es/handle/10810/11601>.

⁴¹ Sirva recordar simplemente la regulación franquista referida a los contenidos formativos de la secundaria, entre hombres y mujeres.

En el ámbito jurídico se ha producido una exclusión continuada. Véase, María Jesús Espuny Tomas, "El servicio doméstico: la historia jurídica de una exclusión continuada" en María Jesús Espuny Tomas, y Guillermo García González (dirs) *Relaciones laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas* (Madrid: Dykinson, 2014), 27-60.

Señálese que la eliminación de las desigualdades regulatorias además exige el desarrollo de herramientas formativas potentes, para crear una nueva representación cultural en la sociedad en la que el trabajo de cuidados se corresponda con profesiones concretas, para las que es preciso desarrollar procesos reglados de certificación o habilitación. Esa profesionalización es clave para poder forjar un nuevo valor de mercado y social del trabajo de cuidados.

4.3.-La -necesaria- definición de un sector productivo específico

Junto a ese abordaje, ligado, es necesario diseñar y cumplir un objetivo esencialmente complementario, como es de crear un sector económico de los cuidados. Hoy no lo hay como tal.

Entre los Códigos CNAE-2009, si se observa, hay algunos referidos a ámbitos del cuidado⁴², que no aglutinan la idea del cuidado. Pero se requiere conformar una idea unitaria de los cuidados, que adhiera la atención sociosanitaria institucionalizada, y aquella que se presta dentro del marco general de servicios a la persona y al hogar⁴³.

En la actualidad, no proliferan las empresas dedicadas expresamente a prestar servicios de cuidado (en el ámbito de la ayuda a domicilio se encuentran la mayoría); sin embargo, hay numerosos ejemplos de intermediación asociativa, y también empresarial. Se trata de empresas de servicios (que a veces encubrirían cesión ilegal de trabajadores en un sentido técnico-jurídico difuso) cuya finalidad es poner en contacto a particulares para que contraten, a través de relación laboral especial, con personas trabajadoras previamente seleccionadas. En esta intermediación, las empresas no suponen garantía laboral alguna. Por ende, este proceso de intermediación cabe que se complique a medida que las plataformas digitales *off line* incrementen su presencia en el ámbito de los trabajos de cuidado. Con la precariedad exponencialmente grave ligada a ese tipo de organización empresarial (que el fenómeno *riders* ya ha evidenciado suficientemente).

La existencia de un sector productivo, sobre todo, posibilita el despliegue tradicional de las herramientas convencionales y de representatividad de intereses colectivos. O, en otros términos, da ámbito funcional claro a eventuales convenios colectivos reguladores de servicios de cuidado, que reúna a mayor número de personas trabajadoras, con mayor poder negocial de los sujetos negociadores.

⁴² En el grupo Q (códigos 86 a 88), se desglosan nueve subtipos de actividades referidas a *ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES*, y en el grupo T (*ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO; ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO*), hay un epígrafe (97) dedicado a *actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico*.

⁴³ PHS (personal and household services) en la jerga comunitaria.

Además, la individualización de un sector emergente hace plausible que se lleven a cabo nuevos procesos de inversión en el marco de la recuperación, puede revalorizarlo socialmente.

5.- CONCLUSIÓN

La actual situación de precariedad laboral en el sector de cuidado, afecta, en realidad, a la efectividad del derecho al trabajo de las mujeres trabajadoras que realizan este tipo de prestaciones, a la vista del art. 35 CE, pero respecto de otros engranajes ligados a la dignidad humana, el trabajo decente y la normativa internacional, es decir, convenios y *Soft Law*, en el marco de la Agenda 2030.

Sin olvidar la potencia del art 14 CE, habría que buscar nuevos postulados en los que enraizar la revalorización del trabajo de cuidados. Y no es una tarea sumamente difícil hoy, en un contexto de recuperación económica post COVID-19, en el que, en el marco de un deseable nuevo contrato social, se ha de proceder a la refundación del trabajo a partir de los postulados iniciales que están en el origen mismo de la Organización Internacional del Trabajo en 1919; a saber, el *trabajo no es una mercancía, y es precisa la justicia social*, y la erradicación de la pobreza como condición *para la paz mundial*⁴⁴. En torno a esas semillas axiales hoy se pretende construir un nuevo concepto del desarrollo sostenible, en el que la vertiente social está presente. Y se materializa en las exigencias de trabajo decente/digno.

Por eso, también cuando se pergeña ese eventual nuevo contrato social, la refundación de los sistemas de cuidados es, junto a las transiciones digital y verde, justa, nuclear⁴⁵. Porque ha de responder, esencialmente, a la crisis demográfica y a los retos del envejecimiento, sostenido por el principio de igualdad y no discriminación, así como del derecho al trabajo, en un contexto de erradicación de la pobreza absoluta y relativa.

No hay nada nuevo, en realidad...

6.-BIBLIOGRAFÍA

Alsthoron, Philip, Informe del Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, 2020 (A/HRC/44/40/Add.2) <https://documents-dds->

⁴⁴ Declaración de Filadelfia, de 1944 <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>.

⁴⁵ Sirva asomarse a los postulados de las últimas reuniones gubernamentales, Declaración de la Cumbre de Porto, G20 (*Fostering an inclusive, sustainable, and resilient recovery of labour markets and societies*) para verificar que, al menos como intención política, está presente esa revalorización de los cuidados mediante la mejora de condiciones de trabajo en el sector y la inversión en estructuras de cuidado.

ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G20/097/31/PDF/G2009731.pdf?OpenElement

- Álvarez Cortes, Juan Carlos, "El subsidio extraordinario para personas empleadas del hogar familiar: una protección "asistencializada" e imperfecta. A propósito del Real Decreto-Ley 11/2020 y la Resolución de 30 de abril de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal", *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo* 233 (2020): 77-100.
- Benavente Torres, Inmaculada, "Un aspecto jurídico especialmente problemático: la extinción de la relación laboral" *Lex social: revista de los derechos sociales* 9-2 (2019): 250-274 <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4215>.
- Benito Benítez, María Angustias, "Protección social del servicio doméstico desde una perspectiva de género" *Lex social: revista de los derechos sociales* 9-2 (2019): 441-481 <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4223>.
- Cañabate Pérez, Josep "“Servir es distinto de trabajar”: potestad del cabeza de familia v. protección social del servicio doméstico en la dictadura franquista" en Espuny Tomas, María Jesús; y Guillermo García González, Guillermo (Dir.) *Relaciones laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*, 61-84. Madrid: Dykinson, 2014.
- EIGE (Instituto Europeo para la Igualdad de Género) *Gender equalities in care and consequences on the labour market*, 2021, (10514/20 ADD 1). p. 11 y ss. <https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market?lang=it>
- Espuny Tomas, María Jesús "El servicio doméstico: la historia jurídica de una exclusión continuada" en Espuny Tomas, María Jesús; y Guillermo García González, Guillermo (Dir.) *Relaciones laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*, 27-60. Madrid: Dykinson, 2014.
- Gala Duran, Carolina "La protección social de los empleados de hogar tras el RDL 29/2012: un viaje de ida y vuelta" en Espuny Tomas, María Jesús; y Guillermo García González, Guillermo (Dir.) *Relaciones laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*, 139-178. Madrid: Dykinson, 2014.
- Gimeno Diaz De Aauri, Pablo., "Valoración del trabajo desde una perspectiva de género en la empresa y la negociación colectiva" En NIETO ROJAS, P. (Dir.) *Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa*, 79-120, Madrid: Dykinson, 2021.
- Grau Pineda, Carmen, *Las brechas de las pensiones en España*. Albacete: Bomarzo, 2020.

- Himmelweit, Susan, "The prospects for caring: economic theory and policy analysis" *Cambridge Journal of Economics*. 31-4 (2007): 581-599.
- López Insua, María Belén, "Nadando entre dos aguas: salario decente "versus" economía irregular en el empleo al servicio del hogar familiar" *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo* 231 (2020):131-160.
- Otxoa Crespo, Isabel, *La seguridad social del empleo doméstico*. Tesis doctoral. Universidad del País Vasco (2012) <https://addi.ehu.es/handle/10810/11601>.
- Quintero Lima, Maria Gema, "El tratamiento discriminatorio de la – ausencia de– protección por desempleo en el sistema especial de empleo en el hogar. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20)". *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, 468 (2022).
- Sanz Sáez C, *La protección social de las empleadas de hogar. La desaparición del Régimen Especial de la seguridad Social y su integración en el Régimen General como Sistema Espacial: análisis actual y de futuro*. Albacete: Bomarzo, 2017.
- UGT, *Trabajo del hogar y cuidados. Una década sin avances. otra década de precariedad*", (elaborado por la Vicesecretaria General de UGT, Área De Migraciones Confederal), 2021. https://www.ugt.es/sites/default/files/informe_empleadas_de_hogar.pdf.