

ANÁLISIS DEL SECTOR DE TRABAJO DOMÉSTICO DE LAS MUJERES EN LA
UNIÓN EUROPEA: ENFOQUE CONCEPTUAL Y LIMITACIONES ESTADÍSTICAS

*ANALYSIS OF THE DOMESTIC WORK SECTOR OF WOMEN IN THE EUROPEAN
UNION: CONCEPTUAL APPROACH AND STATISTICAL LIMITATIONS*

Nuria Alonso

nuria.alonso@urjc.es

Instituto Complutense de Estudios Internacionales
Universidad Rey Juan Carlos

David Trillo

david.trillo@urjc.es

Instituto Complutense de Estudios Internacionales
Universidad Rey Juan Carlos

Lucía Vicent

lvicent@ucm.es

Instituto Complutense de Estudios Internacionales
Universidad Complutense de Madrid

Recibido: septiembre 2021 ; aceptado: diciembre 2021

RESUMEN

El presente artículo plantea la caracterización y análisis del trabajo doméstico remunerado en varias economías europeas partiendo de su definición y la clarificación de los criterios de medición. Seguidamente, se realiza un análisis del trabajo doméstico en una selección de países europeos, incidiendo en las tendencias previas y posteriores a la llegada de la pandemia. Los resultados permiten concluir que los países del sur de Europa requieren un cambio regulatorio que impulse la mejora de las condiciones laborales en este sector y que, a su vez, respondan a las necesidades de cuidado de muchos hogares con dificultades económicas.

Palabras Clave: trabajo doméstico y de cuidados, mujeres, precariedad, pandemia COVID-19.

ABSTRACT

This article proposes the characterization and analysis of domestic work in various European economies based on its definition and the clarification of the measurement criteria. Next, an analysis of domestic work is carried out

in a selection of European countries, focusing on the trends before and after the arrival of the pandemic. The results allow us to conclude that the southern European countries require a regulatory change that promotes the improvement of working conditions in this sector and that, in turn, respond to the care needs of many households with economic difficulties.

Keywords: Domestic and care workwomen, precariousness, COVID-19 pandemic.

JEL Classification / Clasificación JEL: E26, J16, J18, J81, J83.

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo doméstico remunerado es un sector de empleo altamente feminizado, con altos niveles de informalidad y precariedad. Más de la mitad de todas las personas trabajadoras domésticas no tienen ninguna limitación legal de sus horas de trabajo, a más de 2 de cada 5 no se les garantiza su derecho a recibir un salario mínimo y a más de un tercio se le niega el disfrute de cualquier permiso por maternidad. Además, según la OIT aproximadamente el 30% del trabajo doméstico está excluido de la legislación laboral con las consecuencias que comporta de pérdida de protección social (OIT, 2013; Parlamento Europeo, 2016).

Por tanto, el trabajo doméstico y de cuidados conforma un sector marcado por los bajos salarios, la degradación de las condiciones laborales, la informalidad, la precarización y la invisibilidad de tareas realizadas, en su mayoría, por mujeres; rasgos que conllevan una gran opacidad y dificultan contar con estadísticas, de cierta precisión, para su estudio y análisis. Este contexto de invisibilidad estadística se traduce en una escasez de medidas o información sobre la contratación en el sector, lo que complica realizar buenos análisis sobre las características o condiciones concretas del trabajo realizado y de las personas que lo desarrollan y elaborar diagnósticos precisos al respecto.

El objetivo de este trabajo es clarificar las aproximaciones conceptuales utilizadas para la medición del trabajo doméstico, así como los criterios de medición adoptados en el mundo académico, con especial atención a la Unión Europea (UE). Se trataría de hacer una caracterización específica del trabajo doméstico en el sur de Europa por las razones que se expondrán a lo largo del trabajo.

2. DEFINICIÓN DE TRABAJO DOMÉSTICO

El trabajo doméstico puede ser definido como aquel que “implica el cuidado directo de personas; se puede pagar o no” (Razavi, 2007, p.6), si bien en las aproximaciones que presentamos se refiere sólo al apartado de empleos con remuneración. Básicamente hay dos enfoques conceptuales al respecto: el de la OIT, que toma en consideración el empleo doméstico sujeto a remuneración, y el de la UE, que se basa en actividades del sector de servicios personales y domésticos.

2.1. DEFINICIÓN DE LA OIT

El término “trabajador doméstico” se utiliza para referirse a aquellas personas que realizan actividades domésticas a cambio de una remuneración. La OIT en el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, n.º 189 de 2011, define el trabajo doméstico en su Artículo 1 y señala que es aquel desarrollado en o para uno o varios hogares, realizado dentro de una relación laboral y no de forma ocasional o esporádica. En concreto, se trata de personas “que trabajan en hogares ajenos a cambio de una remuneración y que prestan una gama de servicios domésticos: barren, limpian, lavan ropa y platos, hacen compras, cocinan, cuidan de niños o ancianos, enfermos y discapacitados y/o prestan otros servicios como jardinería, conducción y seguridad” (OIT y WIEGO, 2013, p.42)

Esta definición incluye a personas que pueden trabajar a tiempo completo o parcial; que están empleadas por un solo hogar o por medio de un proveedor de servicios; y que residen en el hogar del empleador o no. Esto plantea una aproximación abierta, insuficiente y poco precisa para su cuantificación con fines estadísticos y de investigación.

2.2. ENFOQUE DE LA UE

En este caso, el término “servicios personales y domésticos” (PHS, por sus siglas en inglés) es la denominación institucionalizada del servicio doméstico que, en 2012, estableció la Comisión Europea (CE) (*European Commission*, [EC] 2012)) y que recoge los servicios prestados a los hogares y dentro de ellos, para todos los grupos de edad y situaciones de la vida, como es la atención de enfermería o el cuidado a personas mayores o con discapacidad, así como la atención infantil, y los servicios domésticos en forma de actividades de limpieza, lavandería catering, jardinería, etc. Según la CE¹ el 63% del trabajo PHS se dedica a actividades asistenciales de cuidado y el 37% en aquellas otras no asistenciales como limpieza, preparación de comidas, jardinería, reparaciones de cosas pequeñas y clases particulares. Los hogares que emplean de forma directa a los trabajadores representan el 30% del empleo, mientras que el 70% restante se corresponde con instituciones especializadas en servicios al hogar, básicamente empresas privadas u organismos públicos, cooperativas o plataformas de economía colaborativa.

Por su parte, la *European Federation for Services to Individuals* (EFSI), organización que la propia CE recoge como uno de los principales actores en PHS, define el sector de los servicios personales y domésticos como “las actividades desarrolladas principalmente en el hogar de los usuarios relacionadas con los servicios de asistencia personal (primera infancia, cuidado del niño, dependencia, discapacidad, invalidez, etc.) resumidas bajo el término ‘servicios relacionados con el cuidado’ y a los servicios de la vida

¹ Tomado directamente de la web <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1427&langId=en>

diaria (limpieza, planchado, jardinería, bricolaje pequeño, mantenimiento, clases de recuperación, etc.) unidos bajo el término ‘apoyo del hogar’” (EFSI, 2018, p.11).

Esencialmente, la definición de trabajo doméstico de la CE se corresponde con la propuesta por la OIT, aunque pueden señalarse dos diferencias en un intento de profesionalizar el trabajo doméstico por parte de la primera, puesto que recoge la atención de enfermería y las reparaciones domésticas. Estas diferencias en la práctica no tienen excesiva relevancia puesto que no suponen diferencias significativas en la cuantificación del trabajo doméstico.

3. CUANTIFICACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO

Las estadísticas sobre el trabajo doméstico son necesarias para proporcionar información adecuada para el análisis económico y, en la actualidad, se carece de ellas, al no existir ninguna fuente que lo trate como un grupo o clasificación independiente propia. Por esta razón, es preciso recurrir a estimaciones indirectas cuyo nivel de desagregación y precisión son objeto de análisis en este apartado.

3.1. MÉTODO BASADO EN LA INDUSTRIA

Este método de análisis recoge información desde el punto de vista de la producción. La OIT lo denomina enfoque basado en la industria porque proviene de la *International Standard Industrial Classification of All Economic Activities* (ISIC) de Naciones Unidas, cuya adaptación a la UE es la Nomenclatura estadística de actividades económicas de la Comunidad Europea (NACE). La pregunta clave es si la persona está desempeñando una actividad laboral en un hogar privado, y, a partir de ahí, si se trata de una relación laboral directamente con los hogares o si es a través de una empresa, institución pública u organización sin ánimo de lucro. Los requisitos son disponer de un nivel de desglose al nivel del primer o segundo dígito de la NACE y seleccionar los grupos oportunos (EC, 2008).

La sección T, división 97 de la NACE, recoge las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico. En esta sección se contabilizan las personas empleadas en lo que tradicionalmente se había considerado trabajo doméstico, como sirvientas, cocineras, camareros, ayuda de cámara, mayordomos, lavanderas, jardineros, porteros, mozos de cuadra, chóferes, cuidadores, institutrices, niñeras, tutores, secretarías, etc. (EC, 2008). Sin embargo, excluye la prestación de servicios como cocina, jardinería, etc. por parte de proveedores de servicios independientes (empresas o particulares).

La misma sección, en la división 98, contiene información de “actividades diferenciadas de producción de bienes y servicios de hogares privados para uso propio” que en la práctica en la mayoría de los países el empleo en la división 98 es insignificante o inexistente. Esto significa que es posible disponer de una buena aproximación al trabajo doméstico contratado directamente por

los hogares a partir de la sección T sin disponer de la desagregación a dos dígitos.

Históricamente, las personas han accedido al trabajo doméstico por medio del empleo directo de los hogares, tal como aparece en la definición dada por el Convenio n.º 189 de la OIT (OIT, 2018a y b). Sin embargo, la tendencia general en la mayor parte de los países ha sido la reducción de la contratación de personal doméstico directamente por los hogares, como parte de la liberalización de los mercados y el establecimiento de incentivos fiscales para combatir el trabajo no declarado. En ese contexto, el trabajo doméstico se ha abierto a organizaciones privadas con fines de lucro. Finalmente, en los últimos años se ha incrementado el recurso a los autónomos gracias al desarrollo de plataformas digitales (EPSI, 2018), que tampoco estarían recogidas en la sección T. Asimismo, se excluyen de esta sección a los empleados que prestan servicios domésticos a los hogares cuando estos no se pueden distinguir de las empresas no constituidas en sociedad, como las granjas familiares.

Es necesario, por tanto, recurrir a otra sección para complementar estos datos. En concreto, la sección Q, división 88, contiene información sobre actividades de servicios sociales sin alojamiento, incluyendo, entre otros, la prestación de estos directamente a los usuarios como atención a personas mayores y con discapacidad y actividades de cuidado diurno de niños. También se consideran las actividades de las guarderías diurnas para el alumnado y el cuidado durante el día de niños con discapacidad, siempre que no sean consideradas centros educativos. Además, recoge los servicios sociales, de asesoramiento, bienestar social, asilo, orientación y otros similares, que prestan a individuos o familias en su domicilio o en otros lugares, ciertos organismos oficiales u organizaciones privadas, organizaciones de auxilio en caso de catástrofes y organizaciones de ayuda de tipo nacional o local, así como los especialistas que prestan servicios de consejo y orientación.

De esta manera, la división Q88 sobredimensiona el trabajo doméstico porque parte de las actividades que se recogen son de empleo no destinado a los hogares. Sin embargo, su estudio resulta interesante porque la tendencia creciente de los trabajadores domésticos en muchos países europeos es a través del empleo generado por los proveedores de servicios privados, públicos o sin ánimo de lucro.

La potencialidad del enfoque basado en la industria es que la información puede obtenerse a través de las encuestas de población activa datos sobre empleo clasificados por actividad económica o sector institucional de la unidad empleadora.

3.2. MÉTODO BASADO EN TAREAS

Los datos clasificados por ocupación también se utilizan para identificar y cualificar el trabajo doméstico. En la *International Standard Classification of Occupations* (ISCO-08) hay varios grupos que recogen tareas de trabajo doméstico, en concreto los grupos 9111 -limpiadores y ayudantes domésticos-

y 5322 -trabajadores de cuidado personal a domicilio-, aunque estos dos grupos son a la vez demasiado amplios y demasiado estrechos para ofrecer una representación precisa del empleo en el sector de trabajo doméstico (EFSI, 2018).

El método de medición basado en tareas, utilizado por sí solo, también excluye ocupaciones como jardineros, cocineros, conductores y guardias de seguridad, porque la mayoría de los trabajadores en estas ocupaciones no son empleados directamente por los hogares. La exclusión de trabajadores en algunas de estas ocupaciones, en las que los hombres son empleados con más frecuencia que las mujeres, podría tener un impacto en el análisis de género del trabajo doméstico (OIT, 2018a).

Los problemas del uso de datos ocupacionales es que muchos de los grupos que se encuentran comúnmente en el trabajo doméstico también se emplean en entornos no domésticos. Además, el enfoque basado en tareas también requiere datos detallados sobre la ocupación al nivel de 4 dígitos del ISCO, que no se publican habitualmente en los informes de encuestas de población activa o de hogares, pero que pueden estar disponibles en los microdatos de la encuesta. Por tanto, es probable que el uso de datos sobre el empleo clasificados por actividad económica sea más fructífero para la identificación del empleo en trabajo doméstico (OIT, 2018a).

4. CARACTERIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN LA UE

Como ya se ha puesto de manifiesto, la cuantificación del trabajo doméstico no es inmediata, puesto que no existe ninguna categoría específica que la trate ni en la clasificación de actividades ni en la de ocupaciones; además, las distintas definiciones de este tipo de actividad en las legislaciones nacionales implican grandes dificultades en la medición del tamaño y la extensión de este sector (EC, 2018). Nuestra propuesta analítica parte del enfoque basado en la industria a partir de los datos de la *Labour Force Survey*² (LFS) de Eurostat con la desagregación a dos dígitos. Se ha centrado el análisis en las actividades de las secciones T97 y en la Q88 en lo que se refiere a la NACE Rev. 2. Inicialmente, se han tratado los datos de 2019 para evitar las distorsiones que ha provocado la pandemia (Covid-19), que serán objeto de análisis en el epígrafe 6.

4.1. ESTIMACIONES DEL TRABAJO DOMÉSTICO

Las estimaciones de las que disponemos sobre la cuantificación del trabajo doméstico en la UE son parciales porque no configuran una base de datos completa sobre la que pueden realizarse análisis, sino que forman parte de

² La LFS recopila y homogeneiza la información de las encuestas de población activa de los países de la UE.

monográficos con estimaciones de un momento concreto sin continuidad en el tiempo.

Por una parte, la OIT utiliza el método basado en la industria y tan sólo tiene en cuenta el empleo directamente contratado por los hogares. A partir de ahí cuantifica el trabajo doméstico en la UE en 2,36 millones de personas empleadas en 2019, un 89,2% mujeres, siendo Italia y España, con 763 y 615 mil personas empleadas, respectivamente, los países con mayor empleo en el sector, seguidos de Francia con 370 mil y Alemania con 218 mil (OIT 2021, pp.34-35 y pp.273-274)³. Estas cifras son consistentes con las que hemos obtenido a partir de la LFS en la sección T97.

En el ámbito de la UE, la estimación que hace EFSI (2018)⁴ en el *PHS Industry Monitor* a partir de un método basado en tareas, cuantifica que el sector de trabajo doméstico o servicios personales y domésticos (PHS) empleaba a 7,92 millones de personas en la UE en el año 2016, siendo mujeres el 91%. Esta cifra obtenida con el método basado en tareas es algo más elevada que la obtenida en nuestro análisis a partir del método basado en la industria con datos de la LFS, que supone que en 2016 se emplearon como trabajadores domésticos en la UE un total de 7,62 millones de personas.

Ambos datos no son comparables ni ofrecen una perspectiva temporal. Para ello hemos trabajado con informaciones trimestrales y anuales de la LFS entre 2008 y 2021 con el objetivo de obtener una base de datos que nos permita analizar el sector. Como puede observarse en la Tabla 1, el número de personas que están empleadas en el sector del trabajo doméstico en 2019 sería aproximadamente 5,9 millones de personas en la zona euro y 6,8 millones en el total de la UE (incluido el Reino Unido hasta este momento). La evolución de las diferentes formas de contratación del trabajo doméstico en los últimos 10 años supone una importante reducción del empleo en el grupo T97 y un importante aumento en el Q88. Nuestra hipótesis es que esto puede deberse a los esfuerzos por reducir el trabajo informal en los distintos países de la UE, aunque también a la proliferación de plataformas de contratación a través de internet, sin que esto suponga una reducción de la precariedad como plantea la European Agency for Safety and Health at Work (2017).

TABLA 1. TRABAJO DOMÉSTICO EN 2019

	EA19			UE28		
	Miles personas	% mujeres	% var frente a 2009		% mujeres	% var frente a 2009
T97	2074	89,5	-10,4	2192,4	89,0	-12,8
Q88	3878,8	83,3	27,7	4657,1	82,3	21,1
Total	5952,8	85,4		6849,5	84,2	

Fuente: elaboración propia a partir de LFS, Eurostat.

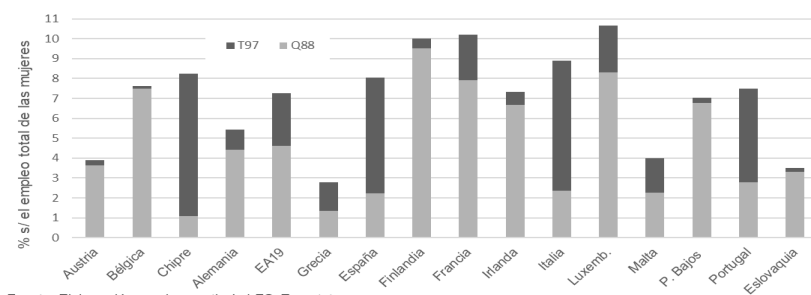
³ Las cifras concretas de los países son de 2018 o 2019 según aparece en OIT (2021).

⁴ Aunque la EFSI no es una institución de la UE, la Comisión Europea en sus análisis se basa en los datos de EFSI (EC, 2018).

Del empleo total del sector más de un 85% está desempeñado por mujeres y los registros de los hombres en muchos casos son erráticos o no están disponibles. Teniendo esto en cuenta y siendo el objetivo de este artículo el tratamiento de la dimensión y caracterización del trabajo doméstico en países de la UE (especialmente en la zona euro) con un enfoque de género, los siguientes análisis se apoyan en los datos de trabajo doméstico realizado por las mujeres.

En el Gráfico 1 se muestra la dimensión que alcanzan estos trabajos en el empleo realizados por ellas (en porcentaje sobre el total del empleo femenino) en los países de la Eurozona (EA) que ofrecen datos tanto del sector T97 como del Q88. La información refleja una gran heterogeneidad entre los países no solamente en cuanto a la dimensión del trabajo doméstico respecto al empleo total, sino también en el empleo directo a través de las familias, recogido en la sección T97. Como se observa, este tipo de empleo es muy significativo en los países del sur de Europa (Chipre, Grecia, España, Italia y Portugal), y, en menor medida, en el caso de Francia.

GRÁFICO 1. PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO DE LAS MUJERES EN EL TOTAL DE EMPLEADAS, 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de LFS, Eurostat

4.2.2. PRECARIEDAD DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN EUROPA

El principal problema de este sector de empleo es su precariedad, que se refleja tanto en los salarios percibidos, por debajo del salario mínimo como ocurre en otros de sectores de la economía irregular, como en la carencia o no garantía de otras condiciones laborales y derechos vinculados con el ejercicio de un empleo regulado y que son habituales en estos trabajos, como la garantía de derechos por maternidad, la fijación de la duración de la jornada laboral o el disfrute de días de vacaciones remunerados (OIT y WIEGO, 2013).

En este epígrafe se exponen y sintetizan los indicadores de precariedad en el trabajo doméstico que se encuentran disponibles actualmente⁵. En este caso, solamente se ha conseguido desagregación sectorial para el grupo T de la NACE, es decir el grupo que recoge tanto el T97, hogares como empleadores de personas, como el T98 que, como se ha indicado anteriormente, tiene un carácter residual y no altera la dimensión de los datos.

Los indicadores de precariedad de que disponemos son limitados, pero nos permiten demostrar la elevada incidencia y su desviación, en muchas de sus manifestaciones, respecto a la media observada para el conjunto del empleo de cada economía.

Al respecto de la calidad del empleo, la primera cuestión observable es el carácter temporal de la relación laboral⁶. En términos generales, los datos nos permiten confirmar una incidencia de la temporalidad mayor en el trabajo doméstico que en el resto del empleo femenino (Álvarez, 2021; López y Ferrando, 2021).

Junto a la temporalidad, otra de las características que definen la calidad del empleo es la parcialidad⁷ que, de nuevo, demuestra ser algo común en estos trabajos al margen de la economía particular a la que nos refiramos (*ibíd.*). Los datos indicativos de la parcialidad en el sector confirman la desviación por arriba respecto a la registrada por la media de los contratos femeninos de cada país.

TABLA 2. INDICADORES DE PRECARIEDAD DEL TRABAJO DOMÉSTICO 2019

	Temporalidad		Tiempo parcial (%)		Horas semanal de trabajo de las asalariadas			
	% del total empleadas		% del total empleadas		Tiempo completo		Tiempo parcial	
	Sección T	Total	Sección T	Total	Sección T	Total	Sección T	Total
Chipre	93,6	16,2	nd	15,1	44,4	40,3	nd	21,6
Alemania	4,1	10,8	88,4	47,6	39,7	39,5	10,3	20,5
EA19	17,4	14,3	64,8	35,9	41,5	38,8	15,4	21,4
Grecia	24,7	10,6	46,4	13,6	47,3	39,6	17,5	20,4
España	27,6	24,0	59,1	23,8	40,3	38,7	15,5	19,5
Francia	22,9	15,2	79,4	28,4	38	38,4	14,2	23,8
Italia	8,3	14,4	58,6	32,9	43	37,2	18,4	22,3
Portugal	21,9	18,4	58,4	12,6	40,5	39,9	14,6	18

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LFS, Eurostat.

⁵ Eurostat ofrece otros indicadores específicos de precariedad para el empleo en general, pero no ofrece datos desagregados para las secciones T97 y Q88, como el porcentaje de extranjeras desempeñando trabajos domésticos. El informe de la OIT (2019) estima que el porcentaje de extranjeras para Grecia, Italia, España es 81 %, 77 %, 55 %, respectivamente.

⁶ Según la LFS, un trabajo se considera temporal si el empleador y el empleado acuerdan que su fin está determinado por condiciones objetivas, como una fecha específica, la finalización de una tarea o el regreso de otro empleado que ha sido reemplazado temporalmente.

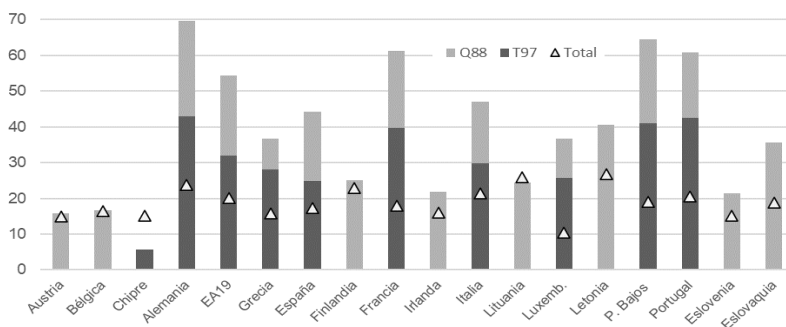
⁷ Según la LFS, la distinción entre trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial se basa generalmente en una respuesta espontánea del encuestado con las excepciones de Países Bajos e Islandia, donde se aplica un umbral de 35 horas, Suecia, donde se aplica un umbral a los autónomos, y Noruega, donde se pregunta a las personas que trabajan entre 32 y 36 horas si se trata de una jornada de tiempo completo o parcial.

Además del tipo de contrato, es preciso atender otro aspecto que afecta de manera particular a los trabajos del sector, que es la duración de la jornada realizada más allá de la modalidad (completa o parcial) de contratación. Los trabajos domésticos muestran que, aquellas mujeres que declaran tener una jornada completa (consistente en la realización de 8 horas de trabajo diarias, como norma habitual en otros espacios de empleo) registran jornadas más elevadas, tanto diarias como semanales. Especialmente en Grecia, Chipre o Italia, la incidencia es altamente representativa, frente al caso aislado de Francia donde, todo indica, que los trabajadores desarrollan una jornada ligeramente inferior a la habitual. La situación es llamativa en el caso de las jornadas a tiempo parcial, donde la superioridad de horas respecto en el conjunto de actividad es significativamente superior a la de estos trabajos domésticos. Además de indicarnos la existencia de una posible bolsa de subempleo, ello posiblemente es resultado de la particular forma de contratación parcial y los ritmos de trabajo que caracterizan este sector:

- El número de horas de trabajo habitual a la semana suele reducirse al mínimo, pudiéndose contratar más si fuera necesario, lo que aleja la forma de gestionar las horas de trabajo que suele aplicarse en otros casos (con una programación más estable, conocida con tiempo, etc.) (Gómez *et al.*, 2021).
- Al tiempo, los ritmos de trabajo en el empleo doméstico suelen ser muy elevados, presionando a las personas a realizar el trabajo considerado por los hogares en el número de horas en el que deseen que éste se realice (De Villota *et al.*, 2011).

Por último, en el Gráfico 2 se recogen los porcentajes de mujeres empleadas de más de 55 años en los sectores T97 y Q88 y en el total de empleo de las mujeres. Los datos son reveladores: la proporción de mujeres de más de 55 años empleadas en trabajo doméstico está muy por encima de la media, especialmente en el empleo directo por los hogares.

GRÁFICO 2. MUJERES EMPLEADAS DE 55 AÑOS O MÁS. 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de LFS, Eurostat

Adicionalmente, otra dimensión específica de la precariedad laboral del trabajo doméstico, el salario, está muy por debajo del salario medio de cada economía y ha experimentado, en los últimos años, una fuerte caída como consecuencia de la crisis del COVID. Además del salario, debido a las peculiaridades de la relación laboral que se establece entre el agente empleador (los hogares) y el perfil de las personas empleadas (mujeres, muchas migrantes, irregulares en algunos casos, con baja formación) es habitual encontrar situaciones de trabajo abusivas, que se añade a la ya citada duración de la jornada laboral que supera a la de cualquier empleo; hecho que se refleja en que las actividades y responsabilidades no están claramente definidas, la posibilidad de escoger las vacaciones no existe e incluso se les impiden espacios para un mínimo descanso (OIT, 2017; FRA, 2018).

La precariedad en el empleo, salarios, jornadas a tiempo parcial, trabajo por horas, trabajo irregular, especialmente representativa en este sector, se traslada, asimismo, al ámbito de la protección social (OIT, 2017). Debido a las características de la relación laboral especial que se registra en el desempeño de estas actividades y el sistema especial que lo regula normalmente en el conjunto de economías, la precariedad se traslada al terreno de la protección social. Un sistema de protección que, en este caso, demuestra la negación de los derechos laborales del conjunto de trabajadores y que aquí están ausentes (sin cotización por desempleo, sin compensación de las lagunas de cotización), en donde, también en este caso, se registran grandes diferencias entre hombres y mujeres.

Los trabajadores domésticos pueden estar cubiertos por la legislación sobre condiciones de trabajo, pero no contar con una protección social efectiva. Este derecho de protección puede estar previsto en las leyes laborales o de seguridad social, que definen los términos de cobertura para los trabajadores domésticos. Estos pueden incluir umbrales mínimos con respecto a la duración del empleo, las horas mínimas de trabajo o los ingresos mínimos, que pueden excluir algunas categorías de trabajadores domésticos que no alcanzan estos umbrales. Por lo general, la legislación también establece otros parámetros, como el nivel de las contribuciones y la portabilidad de los beneficios. Las decisiones de empleadores y trabajadores sobre el cumplimiento o no de la legislación también se ven influidas por la informalidad que envuelve estos trabajos, pero también por las características de las personas que habitualmente realizan estos trabajos (mujeres, migrantes, que no siempre dominan el idioma y muchos menos la normativa) y su conocimiento de los derechos y obligaciones, la accesibilidad de los procedimientos administrativos (registro, pago de cotizaciones) y la credibilidad y eficiencia del sistema.

5. PRINCIPALES SISTEMAS Y REFORMAS EN EL TRABAJO DOMÉSTICO EN LA UE

La OIT aprobó en 2011 el Convenio sobre trabajo doméstico⁸, N° 189, con objeto de establecer un marco normativo que equiparara el trabajo doméstico al resto de sectores laborales. El Convenio 189 recoge un conjunto de disposiciones de derecho internacional dirigidas a paliar los problemas fundamentales del trabajo doméstico, básicamente:

- Se trata de empleos desempeñados fundamentalmente por mujeres, muchas inmigrantes.
- La mayor parte del empleo se sitúa en la economía informal y no declarado, y en consecuencia con jornadas laborales elevadas y sin control, y con derechos laborales inferiores al resto de los trabajadores.
- El convenio señala la necesidad de cumplir con la protección de los derechos humanos, edad mínima de empleo, seguridad en el trabajo, salario mínimo y sobre todo la necesidad de que se formalicen contractualmente las relaciones laborales.

Las instituciones de la UE han instado a los países a ratificar el convenio sobre trabajo doméstico (OIT, 2014). En enero de 2014, el Consejo de la UE adoptó una decisión que autorizaba a los Estados miembros a ratificar el Convenio de la OIT, refrendado en 2016 por la Resolución del Parlamento Europeo sobre las trabajadoras domésticas y las cuidadoras en la UE (2015/2094 (INI)).

Sin embargo, una década después de su aprobación todavía no ha sido ratificado por buena parte de los países de la UE, como Austria, República Checa, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Francia, Grecia, Hungría, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia y Rumanía (OIT, 2011)⁹. La falta de compromiso con esta forma de trabajo ha generado, en los últimos tiempos, la organización de movimientos reivindicando la creación de un sindicato de trabajadoras del hogar y los cuidados como vía para defender la dignidad de estos trabajos y la consecución completa de unos derechos sociales.

En este sentido, los gobiernos de distintos países han reformado los sistemas de seguridad social en un intento de mejorar las condiciones laborales y el empleo en el sector. La Tabla 3 muestra las principales reformas en trabajo doméstico en los países con mayor empleo directo por los hogares. Chipre consiguió mediante el Plan Estratégico de Política Social elevar el nivel de trabajadores domésticos regularizados, con medidas especiales para incorporar población inmigrante y mujeres a este tipo de trabajos (Christofides, 2018). Por su parte, señala que Italia puso en marcha cheque a las familias de 2500 euros exentos de impuestos y con un salario mínimo por hora de 10

⁸ C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, N°. 189.

⁹ Los países de la UE que tienen ratificado el Convenio 189 de la OIT son Alemania (20-sep-13), Bélgica (10-jun-15) Finlandia (08-ene-15), Irlanda (28-ago-14), Italia (22-ene-13), Portugal (17-jul-15) y Suecia (04-abr-19).

euros (Ciccarone, 2018). Además, existe una deducción fiscal 19% por gastos en asistencia familiar¹⁰.

TABLA 3. ANÁLISIS DE LAS REFORMAS SOBRE EMPLEO DOMÉSTICO EN LOS PAÍSES CON MAYOR NIVEL DEL INDICADOR EN EUROPA

PAÍS	RATIFICA OIT	REFORMAS	MEDIDAS
Chipre	NO	Plan Estratégico de Política Social 2014-2020	Salario regulado del empleo directo de trabajadores con manutención y alojamiento en domicilios atendidos o pagos de cobertura. Medidas especiales para extranjeros
Italia	SI	Assegno per il Nucleo Familiare Decreto-Ley 8 junio 2021, n. 79 Assegno di accompagnamento Incentivos fiscales	Cheques a las familias por contratación directa de: Trabajo doméstico. Acompañamiento a personas dependientes Trabajadores ocasionales para cuidado familiar
España	NO	Ley 39/2006 de Dependencia Real Decreto-ley 6/2019	Contratación de familiares y/o cuidadores con cualificación profesional Cotizaciones sociales de cuidadores familiares no profesionales Reducción 20% cuotas del empleador Reducción 45% familias numerosas
Portugal	SI	SAD: Portaria n.º 38/2013 ECCI Decreto Ley 101/2006	Regulación del soporte público a la dependencia. Mejora del empleo en el sector de cuidados a través de instituciones. El empleo directo está básicamente sumergido.
Francia	NO	CESU 2006 2017 Portal de internet para declaraciones	Servicio de declaración y pago de empleo directo a través de internet. Factor de reducción de la economía informal Subvención fiscal por adoptar CESU Salario mínimo bruto de 11,53 euros, 8,95 neto de seguridad social
Alemania	SI	Agenda 2010, 2003 Regulación salario mínimo 2014 Regulación contra la economía informal 2017	Influencia de los Mini-jobs con empleos a tiempo parcial Se regula un salario mínimo 9,6 euros/hora. Baja cotización y pago de impuestos

Fuente: elaboración propia a partir de los informes de la Comisión Europea (EC, 2018).

En España, la “Ley de Dependencia” incluyó la posibilidad de contratar familiares como empleo no profesional. Sin embargo, no existe el sistema de cheque de otros países. Se han introducido reformas a partir de 2012 vía un 20% de deducción de cuotas a cargo del empleador y 45% para familias numerosas. El Real Decreto-Ley 6/2019 reformó el sistema para que las cotizaciones a la Seguridad Social de los trabajadores domésticos corriesen a cargo de la Seguridad Social, lo que consiguió, según González y Carrandi (2018) y CES (2021), incluso en etapa de pleno desarrollo de la pandemia.

En el caso de Portugal, el sistema de seguridad social cubre a través del *Serviço de Apoio Domiciliário* (SAD) y los *Equipas de Cuidados Continuados Integrados de apoio domiciliário* (ECCI) la posibilidad de que mediante servicios directamente prestados por organismos públicos o apoyo a organizaciones

¹⁰ Picchi (2016) señala que las familias de altos ingresos han sido las principales beneficiadas de este sistema de crédito fiscal.

privadas con y sin ánimo de lucro. Naumann (2018) ha criticado las medidas porque la exigencia de titulaciones específicas al personal contratado en trabajos domésticos ha dificultado reducir de forma efectiva la economía irregular.

Por otra parte, Francia ha puesto en marcha un interesante sistema para agilizar la regularización del trabajo doméstico informal. Se trata del sistema CESU (*Chèque Emploi Service Universel*) declarativo, los empleadores directos registran en una web del sector público al trabajador y con la aportación de datos bancarios es la seguridad social la que paga al trabajador y deduce impuestos y cotizaciones sociales. Las cuotas a la seguridad social obtienen un 50% de crédito fiscal por el registro en línea. El sistema tiene que respetar el salario mínimo por hora e incluye cotizaciones por pensiones, seguro de desempleo, formación profesional, entre otras¹¹.

Alemania es otro caso interesante de análisis, por la influencia política que ha tenido su sistema de trabajos *mini-jobs*, y especialmente por su incidencia en mujeres mayores de 55 años (véase Gráfico 2). Se trata de puestos de trabajo de baja remuneración y a tiempo parcial (desde 2013 se fijaron en 450 euros mensuales, 5400 anuales)¹². Duel y Vetter (2018) señalan un 40% del empleo doméstico es ocupado por familiares. Desde 2017 existe un portal para registro telemático como en el caso de Francia, *Minijob-Zentrale*, sin embargo, la protección social es bastante diferente. Duel (2018) señala que el sistema de *mini-jobs* para empleados domésticos tiene reglas específicas que permiten la opción de no contribuir al sistema de pensiones, ni a sanidad. Hay que tener en cuenta que el empleador cubre un 5% y el trabajador el resto (14% aproximadamente). Además, no se cotiza por desempleo. En cuanto a impuestos, se transfiere un 2% del ingreso bruto. El objetivo de estas figuras fue combatir la economía sumergida, dejando un bajo coste de aseguramiento por parte del empleador y la mayor parte de los costes sociales a cargo del trabajador¹³.

6. TRABAJO DOMÉSTICO EN LA PANDEMIA

Durante la pandemia las trabajadoras domésticas han conformado uno de los grupos más afectados por el colapso económico que se ha producido y se han agravado aún más sus condiciones de vida y empleo. La pérdida de puestos de trabajo ha sido más elevada que el promedio registrado, como

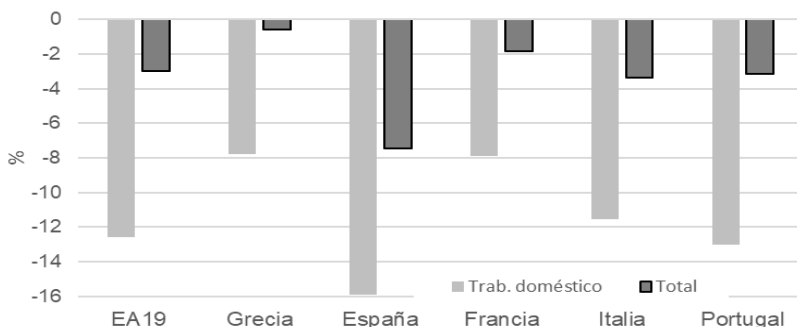
¹¹ Véase URSSAF (2021) y Rand y Rossow (2020).

¹² También se permite la acumulación de trabajos con remuneraciones entre 450-800, incrementando el importe de las cotizaciones e impuestos, pero con la misma contribución relativa del empleador, es el llamado *mini-job*.

¹³ Jodar y Pericas (2017, p.118) se refieren a un argumento de comparativa de los mercados de trabajo: "Desde la crisis de los 1970 la Europa continental ha tenido unas tasas de paro más elevadas que EE.UU., ésta es una de las argumentaciones que justifican el problema del aumento del paro y de la precariedad en los países de la Unión. En todo caso, estos países también han ido convergiendo hacia el tercer escenario, extendiendo en su interior el modelo precario (temporalidad, mini-jobs, tiempo parcial, salarios bajos...)".

muestra el Gráfico 3, la caída registrada entre el cuarto trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2020 en las trabajadoras domésticas llegó a ser cuatro o cinco veces superior a la caída media del empleo de las mujeres.

GRÁFICO 3. VARIACIÓN DEL EMPLEO ENTRE EL IV TRIMESTRE DE 2019 Y EL II TRIMESTRE DE 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de LFS, Eurostat

A pesar de la mayor pérdida de empleo de las trabajadoras domésticas, las que lo mantuvieron o las que se emplearon entonces, debido a las mayores necesidades de cuidado de las familias, han trabajado más horas semanales que aquellas que tenían jornada a tiempo completo en otros sectores. Según los datos de que disponemos de la LFS, entre el cuarto trimestre de 2019 y el segundo de 2020, la jornada media semanal de las mujeres empleadas a tiempo completo en el área del euro (EA19) se redujo 1,7 horas semanales mientras que las trabajadoras domésticas trabajaron 0,6 horas más. Este comportamiento se ha observado en mayor o menor medida en Grecia, España, Francia Italia y Portugal.

Otros indicadores de calidad del empleo que hemos tratado en el epígrafe anterior no nos permiten afirmar si se ha producido un cambio después de la pandemia. Sin embargo, el informe de IDWF (2020) señala que a muchas trabajadoras domésticas se les han negado sus ingresos, equipo de protección, el acceso legítimo a la información sobre el virus y los servicios de atención médica, además muchas mujeres se encontraron atrapadas con sus empleadores y se les impidió unirse a sus familias.

Las medidas que los sectores públicos han puesto en marcha para paliar los efectos de la pandemia han sido limitadas y no se dispone de información para evaluar su efectividad. No obstante, algunos países han tomado medidas económicas y sanitarias de protección de las trabajadoras domésticas (OIT, 2021a):

- Francia ofreció apoyo financiero a los hogares empleadores de trabajo doméstico para cubrir hasta el 80% del coste de los servicios domésticos durante la pandemia.
- En España, donde el sistema especial de trabajo doméstico de la seguridad social tiene excluido la prestación por desempleo, se tomaron medidas para que tuvieran acceso al seguro de desempleo durante la pandemia. Sin embargo, dado los bajos salarios de las trabajadoras domésticas, la prestación por desempleo no ha sido suficiente para mantenerlas fuera de la pobreza y, por supuesto, las trabajadoras no registradas no tuvieron acceso a ninguna prestación.
- Italia excluyó inicialmente de las medidas de emergencia al trabajo doméstico, la presión de organizaciones de empleadores y de trabajadores logró en mayo de 2020 que se extendiera el apoyo a los ingresos a corto plazo para los trabajadores domésticos no internos con relación laboral formal con los empleadores. También se logró que pudieran disponer de equipos de protección personal.
- Portugal suspendió las solicitudes de visado y garantizó el acceso a la atención médica de los trabajadores migrantes, incluidos las trabajadoras domésticas en situación irregular.

7. REFLEXIONES FINALES

En el presente trabajo se ha realizado una delimitación conceptual del trabajo doméstico con el objetivo de estudiar las posibilidades estadísticas para su medición aplicada al ámbito de las mujeres. Se ha optado por el enfoque de industria para estimar el empleo de las mujeres en este sector de empleo, porque contiene información válida y accesible en la estadística LFS de Eurostat.

Por el momento no disponemos de información estadística suficiente para realizar análisis cuantitativos detallados del trabajo doméstico, aunque puede ser que podamos complementarla a partir de los microdatos de la LFS. En nuestra opinión, un sector que emplea entre 7 y 9 millones de personas en toda la UE tiene dimensión y entidad suficientes como para que existieran datos específicos sobre este sector. En el presente artículo hemos obtenido una aproximación estadística básica para su medición, pero no ha sido suficiente para llevar a cabo un análisis econométrico.

El porcentaje mujeres contratadas directamente por los hogares en trabajo doméstico es significativo en Chipre, Italia, España y Portugal. El empleo directo es una vía de incorporación laboral de personas inmigrantes y extranjeros regularizados y también hay muchas mujeres que obtienen trabajos a tiempo parcial, que pueden ser compatibles con obligaciones familiares. Sin embargo, en esta modalidad está caracterizada por la precariedad, que afecta a la duración de la jornada, otras condiciones de empleo como la posibilidad de disfrutar de descansos de fin de semana y vacaciones, y sobre todo al salario.

Las alternativas regulatorias en la protección del trabajo doméstico irregular en Europa parten de la regulación de las condiciones mínimas de protección de condiciones laborales y suficiente retribución, pero eso en muchos casos es incompatible con la capacidad económica que tienen los hogares para poder costear el empleo. Es evidente la conexión entre una mayor protección social y el encarecimiento de costes para los empleadores.

Desde la perspectiva de la mejora en las condiciones laborales hay que abordar las necesidades de formación específica. Las personas que ocupan trabajos domésticos suelen asumir tareas de cuidados de niños y de personas mayores, que en muchos casos implican asumir otras actividades como las de limpieza en el hogar. Las tareas de cuidado que realizan necesitan ser profesionalizadas, hay que conseguir que no sean meros empleos sin cualificación que implican atención a dependientes, ancianos o niños, se debe contar un mínimo de formación para hacer frente a situaciones críticas, como accidentes de menores o de ancianos. Estas actividades domésticas y de cuidados representan una oportunidad para redirigir tanto el sistema de cualificaciones profesionales a través de la educación formal, vía formación profesional o módulos formativos, y también a través de políticas activas de empleo, para poder dar una mínima cualificación esas personas y en función de esa cualificación también poder ajustar el salario a la cualificación y poder determinar para el sector el salario mínimo por hora, como tienen fijado otros países de Europa.

Otro foco de actuación es cómo incentivar el empleo directo por parte de las familias. Las reformas que se han implementado en Europa se dirigen fundamentalmente a introducir incentivos a la reducción del empleo irregular. En nuestra opinión, la puesta en marcha de ayudas directas, o cheques, a los empleadores es una idea muy interesante, generalmente vinculadas a subvenciones fiscales, porque reducen el pago de cotizaciones sociales e impuestos. Un sistema alternativo es de los *mini-jobs* alemán, que ha conseguido el objetivo de incrementar el empleo, pero a costa de una precarización de las condiciones laborales que ha repercutido especialmente en el ámbito de las mujeres mayores de 55 años.

En definitiva, el reto de la regulación del sector del trabajo doméstico en el contexto europeo es cómo hacer compatible una mejora en el empleo con una mayor protección social de las personas que van a ser empleadas por primera vez en el sector, o regularizadas si ya prestaban esos servicios con anterioridad. Una posible reforma del sector de cuidados en España sería implementar un modelo similar al CESU francés con registro directo en internet, con intermediación en los pagos y deducción de cuotas por parte de la Seguridad Social. Esta primera medida implicaría una fuerte reducción de costes en tiempo y administración para los hogares que utilizasen este sistema de registro en línea, que además deberían contar con algún incentivo a la contratación en forma de ahorro fiscal o una subvención directa, tipo cheque a empleadores. Estas medidas unidas a un salario mínimo podrían favorecer la regularización y el aumento de los empleos en el sector.

6. REFERENCIAS

- Álvarez, H. (2021). "Precariedad del trabajo retribuido de cuidados: origen y mecanismos de solución". *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11(2), 570-593.
- CES (2021). *El sistema de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia*. Colección Informes, n° 03/2020.
- Christofides, L. (2018). *European Centre of Expertise (ECE) in the Field of Labour Law, Employment and Labour Market Policy Labour Market Policy. Thematic Review 2018: An analysis of Personal and Household Services to Support Work Life Balance for Working Parents and Carers: Cyprus*. European Commission.
- Ciccarone, G. (2018). *European Centre of Expertise (ECE) in the Field of Labour Law, Employment and Labour Market Policy Labour Market Policy. Thematic Review 2018: An Analysis of Personal and Household Services to Support Work Life Balance for Working Parents and Carers: Italy*. European Commission.
- De Villota, P. (dir.), Ferrari Herrero, I. y Vázquez Cupeiro, S. (2011). *Impacto de la crisis económica en el trabajo doméstico remunerado domiciliario y propuesta de medidas de políticas fiscal, social y laboral para estimular su formalización y profesionalización*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/impCrisisEcoTrabDomic.pdf>
- De Villota, P.; Ferrari Herrero, I. y Vázquez Cupeiro, S. (2011). Impacto de la crisis económica en el trabajo doméstico remunerado domiciliario y propuesta de medidas de política fiscal, social y laboral para estimular su formalización y profesionalización. Instituto de la Mujer, Fondo Social Europeo.
- Duel, N y Vetter, T. (2018). *European Centre of Expertise (ECE) in the Field of Labour Law, Employment and Labour Market Policy Labour Market Policy. Thematic Review 2018: An analysis of Personal and Household Services to Support Work Life Balance for Working Parents and Carers: Germany*. European Commission.
- Duel, N. (2018). *Gaps in Access to Social Protection for Mini-jobs in Germany*. European Commission.
- European Agency for Safety and Health at Work (2017). *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. European Risk Observatory. Discussion paper. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2018). An analysis of Personal and Household Services to support work life balance for working parents and carers. *European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Centre of Expertise (ECE) Thematic Review 2018*.
- European Commission (2012). Commission Staff Working Document on exploiting the employment potential of the personal and household

- services. SWD(2012) 95 final, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7623&langId=en>
- European Commission (2008). *NACE Rev. 2 – Statistical Classification of Economic Activities in the European Community*. Office for Official Publications of the European Communities 2008. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5902521/KS-RA-07-015-EN.PDF.pdf/dd5443f5-b886-40e4-920d-9df03590ff91?t=1414781457000>
- European Federation for Services to Individuals (EFSI) (2018). *PHS Industry Monitor Statistical Overview of the Personal and Household Services Sector in the European Union*. European Federation for Services to Individuals (April 2018). http://www.efsi-europe.eu/fileadmin/MEDIA/publications/2018/PHS_Industry_monitor_April_2018.pdf
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2018). *Out of Sight: Migrant Women Exploited in Domestic Work*. European Union Agency for Fundamental Rights. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-migrant-women-labour-exploitation-domestic-work_en.pdf
- Gómez, C; Pérez, K. y Dussert, D. (2021). “Sin tiempos: entre la jornada de trabajo femenino y la maternidad en un contexto laboral flexible”, *Laboreal* [Online], Volume 8 N°1 | 2012, <http://journals.openedition.org/laboreal/7280>
- González, E. y Carrandi, R. (2018). *European Centre of Expertise (ECE) in the Field of Labour Law, Employment and Labour Market Policy Labour Market Policy. Thematic Review 2018: An Analysis of Personal and Household Services to Support Work Life Balance for Working Parents and Carers: Spain*. European Commission.
- International Domestic Workers Federation (IDWF) (2020). *The Impacts of COVID-19 on Domestic Workers and Policy Responses*. IDWF. https://idwfd.org/en/resources/idwf-policy-brief-the-impacts-of-covid-19-on-domestic-workers-and-policy-responses/@@display-file/attachment_1
- Jódar, P. y Pericàs, J. (2017) Precarización y degradación del trabajo. *Revista de Economía Crítica*, n°23, primer semestre 2017. http://www.revistaeconomiacritica.org/sites/default/files/revistas/n23/PereJodar-JuanMPericas_Precarizacion-y-degradacion-del-trabajo.pdf
- López, M^a. C. y Ferrando, F. (2021). “Precariedad y desprotección social del trabajo de limpieza y cuidados ante la situación de crisis sanitaria provocada por la Covid-19”, *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, vol. 9, n°. 1, 2021.
- Naumann, R. (2018). *European Centre of Expertise (ECE) in the Field of Labour Law, Employment and Labour Market Policy Labour Market Policy. Thematic Review 2018: An analysis of Personal and Household Services to Support Work Life Balance for Working parents and Carers: Portugal*. European Commission.
- OIT (2021). *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers. Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention*.

- OIT (N° 89/2011). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_802551.pdf
- OIT (2019). *El trabajo de los cuidados y los trabajadores del cuidado: para un futuro con trabajo decente*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737394.pdf
- OIT (2018a) "The Definition of Domestic Work and Domestic Workers for Statistical Purposes". *Conference paper 6/7/2018*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_636044.pdf
- OIT (2018b). *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf
- OIT (2017). "Formalizing Domestic Work". Domestic Work Policy Brief, n° 10. Inclusive Labour Markets. Labour Relations and Working Conditions Branch (INWORK). OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_559854.pdf
- OIT (2014). "Las instituciones de la UE promueven la ratificación del convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico". Noticia de la OIT. https://www.ilo.org/madrid/eventos-y-campa%3%b1as/wcms_236430/lang-es/index.htm
- OIT (2013): *Los trabajadores domésticos en el mundo: estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica*. OIT: Ginebra.
- OIT (2011). *Ratificación del C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*. OIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460
- OIT y WEIGO (2013). *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*. OIT y WEIGO
- Parlamento Europeo (2016). Resolución del Parlamento Europeo, de 28 de abril de 2016, sobre las trabajadoras domésticas y las cuidadoras en la UE (2015/2094(INI)). Parlamento Europeo: Bruselas.
- Picchi, S. (2016). The Elderly Care and Domestic Services Sector during the Recent Economic Crisis. The Case of Italy, Spain and France. *Investigaciones Feministas*, vol. 7, pp. 169-190.
- Rand, S. y Rossow, V. (2020). *Personal and Household Services (PHS) Policies and Instruments: State of Play*. Institute for Economics, Labour and Culture (IWAK)/Centre of Goethe University Frankfurt.
- Razavi, S. (2007). *The Political and Social Economy of Care in a Development Context Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options*. Gender and Development Programme Paper Number 3 (June 2007). United Nations Research Institute for Social Development
- URSSAF. Au Service de Notre Protection Sociales (2021). *Taux de Cotisations*. URSSAF. <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/taux-de-cotisations/les-employeurs/particulier-employeur/taux-et-salaire-minimum-des-sala/taux-salaries-a-domicile---emplo.html>

