

UNIVERSITAT DE BARCELONA

Facultat d'Economia i Empresa

Màster en Sociologia: Transformacions socials i Innovació



Treball de Fi de Màster

Análisis de políticas públicas para la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas.
Los casos de Uruguay, Bélgica y Suecia.

MS - TSI

Màster en Sociologia
Transformacions Socials i Innovació

Autora: Marina Rodríguez Sánchez

Tutor: Víctor Climent Sanjuán

Curso:2020-2021

Resumen:

El trabajo doméstico remunerado es una ocupación altamente precaria en todo el mundo. Esta investigación tiene como finalidad analizar políticas que han logrado mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, con el objetivo de determinar cuáles son sus elementos de éxito y sus limitaciones. Las políticas elegidas son las llevadas a cabo en Uruguay, Bélgica y Suecia. Otra de las metas del estudio es explorar la aplicación de estas medidas en España.

Por lo referente a la metodología, este es un estudio exploratorio. La técnica de investigación que se ha usado es el análisis documental, esencialmente se han revisado artículos académicos e informes de instituciones y organizaciones de referencia en este campo.

El análisis de las políticas indica que la estrategia sueca de bajar los impuestos para aumentar la formalidad sin tomar otras medidas es insuficiente para mejorar efectivamente las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. En cambio, las políticas de Bélgica y Uruguay para reducir la informalidad y equiparar los derechos de las trabajadoras domésticas han logrado una importante mejora de las condiciones laborales del trabajo doméstico. La presencia de los sindicatos en el trabajo doméstico y la permeabilidad de las instituciones públicas a la participación de estos parece un factor que favorece la aplicación de políticas ambiciosas.

Palabras clave: Trabajo doméstico remunerado, políticas públicas, Uruguay, Bélgica, Suecia, España

Abstract:

Domestic workers are contingent workers everywhere. The goal of this study is to analyse public policies that have effectively improved the working conditions of domestic workers. Specifically, this study aims to determine which are the elements that have played an important role in the success of these policies as well the limitations of them. The policies

selected are the ones carried out in Uruguay, Belgium, and Sweden. This study also aims to explore the implementation of these policies in the Spanish context.

Regarding the methodology, this an exploratory study. The investigation technique used is the documentary review. The documents that have been reviewed mainly are academic articles and reports form relevant organizations for domestic work.

The analysis of the policies indicates that Swedish strategy which is reducing taxes without taking other measures, it is not enough to effectively improve the working conditions of the domestic workers. However, the Belgian and the Uruguayan policies have been successful in ameliorating the working conditions of the domestic workers. These two countries have taken measures to reduce the informality and equalise the labour rights of the domestic workers. It must be considered that the presence of the trade unions and the openness of the public institutions to allow their participation seem to influence positively the implementation of ambitious policies.

Key words: Paid domestic work, public policies, Uruguay, Belgium, Sweden, Spain

Resum:

El treball domèstic remunerat es una ocupació altament precària arreu del món. Aquesta investigació té com a finalitat analitzar polítiques que han aconseguit millorar les condicions laborals de les treballadores domèstiques. L'objectiu es determinar quins factors han influenciat el seu èxit i quines limitacions presenten. Les polítiques escollides son les dutes a terme a Uruguai, Bèlgica i Suècia. Una altra de les metes de l'estudi és explorar l'aplicació d'aquestes polítiques a Espanya.

Pel que fa a la metodologia, aquesta és una investigació exploratòria. La tècnica d'investigació emparada ha estat la revisió documental. En concret s'han revisat articles acadèmics i informes d'organitzacions rellevants en aquest camp d'estudi.

L'anàlisi dels resultats indica que l'estratègia sueca, que ha consistit només en una rebaixa d'impostos, és insuficient per aconseguir millores substancials en les condicions laborals de les treballadores domèstiques. En canvi, la política d'Uruguai i la de Bèlgica si han aconseguit importants millores. Ambdós països han implementat polítiques per reduir la informalitat i també per igualar les condicions laborals de les treballadores domèstiques. Finalment, cal tenir present que sembla que la presència de sindicats en el treball domèstic i el grau d'obertura de les institucions públiques a deixar participar aquests en la presa de decisions és un factor que influeix positivament la implementació de polítiques ambicioses.

Paraules claus: treball domèstic remunerat, polítiques públiques, Uruguai, Bèlgica, Suècia, Espanya

Índice

1. <i>Introducción</i>	5
2. <i>Marco teórico</i>	6
3. <i>Metodología</i>	16
4. <i>Comparación y análisis de las políticas públicas de Uruguay, Bélgica y Suecia</i>	17
4.1 Equiparación de derechos laborales	25
4.2 Reducción de la informalidad y mejora de la conciliación	28
5. <i>Propuesta de reforma para España</i>	31
6. <i>Conclusiones</i>	39
7. <i>Bibliografía</i>	42

Índice de tablas

Tabla 1. Elementos clave de las políticas para la mejora del trabajo doméstico doméstico	23
Tabla 2. Derechos laborales de las trabajadoras domésticas	26
Tabla 3. Potencialidades y limitaciones de las políticas de mejora del trabajo doméstico	35

1. Introducción

Ser trabajadora doméstica es una ocupación precaria en cualquier contexto. En términos generales, las trabajadoras domésticas no gozan del mismo reconocimiento legal ni social que la mayoría de las ocupaciones. El trabajo doméstico todavía es considerado como propio de la esfera reproductiva, de este modo cuando se realiza de forma remunerada está sujeto a esta precariedad.

A pesar de que esta falta de reconocimiento y precariedad en el trabajo doméstico sucede en todo el mundo hay diferencias considerables entre países. En algunos lugares se han llevado a cabo políticas que han logrado hacer frente a los problemas del trabajo doméstico y mejorar así las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. Estas políticas han tenido enfoques distintos. Algunas, por ejemplo, se han centrado en facilitar la contratación legal para las familias, otras en igualar los derechos laborales de las trabajadoras domésticas. Se debe tener presente también que el contexto en el que se desarrolla una política es un factor que influye el planteamiento de estas dado que cada contexto presenta algunas problemáticas particulares.

Esta investigación se propone a través del análisis de tres políticas que han conseguido reducir la precariedad en trabajo doméstico determinar cuáles han sido los elementos de éxito y las limitaciones de cada una de las aproximaciones. Para terminar, a partir del análisis de las políticas se va a hacer una breve propuesta de mejora para España. En España la situación de las trabajadoras domésticas es particularmente precaria y las políticas que se han aplicado recientemente son insuficientes para lograr un cambio efectivo. Por este motivo, es importante explorar fórmulas de mejoras, que han tenido éxito en otros contextos.

2. Marco teórico

Poner de relieve la importancia del trabajo de cuidados en el sostenimiento de la vida y del sistema productivo capitalista ha sido y es uno de los objetivos principales del feminismo. Desde la academia hace décadas que se trabaja para resaltar como a pesar de que el trabajo de cuidados tiene un papel imprescindible en nuestras sociedades sigue invisibilizado. Estos trabajos son en gran medida realizados por mujeres. Hacerse cargo de las tareas de cuidados supone una enorme carga que dificulta, entre otras cuestiones, el desarrollo profesional de muchas mujeres.

El trabajo de cuidados es un concepto amplio que abarca gran diversidad de temas como los regímenes de bienestar, las políticas de conciliación familiar... El trabajo doméstico remunerado es solo una dimensión de los trabajos de cuidados. El trabajo doméstico remunerado se engloba dentro del trabajo de cuidados, de este modo el trabajo doméstico se verá influenciado por los cambios sociales que se den respecto al trabajo de cuidados. Por ejemplo, es evidente que ser trabajadora doméstica no es una ocupación nueva, pero ha sufrido importantes transformaciones a causa de cambios en los sistemas de cuidados por fenómenos como el envejecimiento de la población, las crecientes dificultades de conciliación familiar, las cadenas globales de cuidados... (Parella, 2004)

Existe una extensa literatura sobre los cuidados y el trabajo doméstico sin embargo hay ciertas discrepancias entorno al uso de algunos términos e incluso, en ocasiones, estos conceptos se usan de forma imprecisa o se confunden. Así pues, antes de abordar la regulación del trabajo doméstico es importante definir correctamente estos conceptos. El primer término que se debe esclarecer es el concepto de cuidados. Según Amaia Pérez-Orozco los cuidados se pueden entender como “la gestión y el mantenimiento cotidiano de la vida y de la salud, la necesidad más básica y diaria que permite la sostenibilidad de la vida. Presentan una doble dimensión: la “material”, tareas concretas con resultados tangibles y la “inmaterial”, afectivo-relacional” (Pérez-Orozco p.10, 2004).

El término trabajos de cuidados se originó en los estudios de regímenes del bienestar, principalmente en países anglosajones. Este término ha sido ampliamente aceptado por la academia y por el conjunto de la sociedad, sin embargo, algunas académicas del ámbito de la sociología del trabajo advierten que el término trabajos de cuidados pone en el centro la dimensión afectivo-emocional, esto hace que se oriente hacia el sujeto encargado de proveer estos cuidados, las mujeres generalmente, dejando de lado que los cuidados son trabajo (Carrasquer, 2012). Así pues, al usar el término trabajos de cuidados no debemos olvidar que efectivamente se trata de trabajo y que como consecuencia de que mayoritariamente las mujeres se encarguen de estos se producen fenómenos como la doble jornada.

Otro concepto que es necesario aclarar es el término trabajo doméstico dado que es el tema central de esta investigación. Para ello se va a tomar la definición del Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, documento de referencia para la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. La OIT define trabajo doméstico como el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos (OIT, 2011). Así pues, es una definición que pone el foco en el trabajo y en la dimensión material, más que la afectiva-emocional. Del Convenio de 189 de la OIT también es importante recoger la definición de trabajadora o trabajador doméstico. Esta es: “El trabajador doméstico es toda aquella persona de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo en el marco de una relación de trabajo”. Una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajadora doméstica (OIT, 2011).

Una vez definidos estos términos es importante entender algunos fenómenos que marcan la realidad de los trabajos de cuidados y que tienen un importante impacto en las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras domésticas. Como se ha estipulado con anterioridad, ser trabajadora doméstica no es una ocupación nueva, a pesar de esto distintos cambios socioeconómicos y demográficos han modificado la configuración de estos. Un ejemplo de esto son las cadenas globales de cuidados. En los países del norte

global las mujeres se han incorporado de forma masiva al mercado laboral. Sin embargo, no ha habido una redistribución equitativa de las tareas de cuidados entre hombres y mujeres, pues las mujeres soportan la carga del trabajo remunerado fuera del hogar y de gran parte del trabajo de cuidados. En consecuencia, muchas mujeres externalizan parte de los cuidados una trabajadora doméstica, que en muchas ocasiones son mujeres inmigrantes procedentes del sur global (Parella, 2004). Así pues, existen importantes flujos migratorios de mujeres del sur global que migran al norte global para trabajar en el sector doméstico, que son las cadenas globales de cuidados.

Según Amaia Pérez Orozco estamos inmersos en una crisis de cuidados, en la que ha habido una desestabilización del modelo previo de reparto de responsabilidades. Este proceso de reequilibrio se está cerrando de forma precarizadora e insuficiente dado que se mantienen los mismos ejes de desigualdad social e invisibilidad de los trabajos de cuidados que en el modelo de partida (Pérez-Orozco, 2006). La precariedad del trabajo doméstico es una muestra de ello. Además, las trabajadoras domésticas son en gran medida mujeres y muchas de ellas migrantes.

Las cadenas globales de cuidados son un fenómeno clave en el trabajo doméstico dado que explican la elevada presencia de mujeres migrantes entre las trabajadoras domésticas. Estas a su vez, son consecuencia de la globalización. Según Thanh-Dam Truong “ningún sistema de producción funciona sin un sistema de reproducción, por este motivo no debe sorprendernos que la globalización de la producción haya llevado consigo una globalización de la reproducción” (Truong 1996; 47 citada en Yates 2012).

Se han definido las cadenas globales de cuidados como el proceso por el cual mujeres del sur global migran al norte global para ser trabajadoras domésticas. Esta definición, aunque correcta es un tanto simplista. Para comprender mejor esta realidad es importante recoger las consideraciones que Nicola Yates sobre las cadenas globales de cuidados. Algunas de las ideas más importantes son: que las cadenas globales de cuidados no solo afectan al trabajo doméstico (también afecta a ocupaciones como la enfermería), que estas perpetúan que el trabajo de cuidados sea considerado trabajo

femenino y que provocan que los gobiernos no refuercen el apoyo a las familias por parte del estado. Además, Yates también invita a pensar que las cadenas de cuidados no solo se dan a través de las fronteras, sino que también dentro de las propias fronteras de un país (Yates, 2012). En Latinoamérica muchas de las trabajadoras domésticas no son migrantes de otros países, muchas son indígenas o afrodescendientes (Blofield y Jokela, 2018).

Tal y como señala Yates, las cadenas globales de cuidados facilitan que los estados no se involucren en el apoyo a las familias y en facilitar la conciliación dado que las trabajadoras domésticas realizan este trabajo de forma relativamente barata. La elevada presencia de mujeres migrantes en este sector perpetúa esta precariedad. En los países europeos en los cuales el trabajo del hogar representa un porcentaje más elevado del empleo total son aquellos que el apoyo a las familias por parte del estado es menor. Datos recogidos por la OIT indican que en los regímenes de bienestar mediterráneos las trabajadoras domésticas representan un porcentaje mayor del total de empleadas que en otros regímenes. En Grecia y Italia las trabajadoras domésticas representan el 2% y el 1,8% del conjunto de trabajadores y trabajadoras. Portugal y España destacan con un 3,4% y un 4% respectivamente.

En el régimen continental los porcentajes en términos generales son menores, la mayor proporción de trabajadoras domésticas se encuentra en Francia 2,3%. En Bélgica el porcentaje se encuentra en 0,9% y Alemania 0,5%. Por lo referente a régimen nórdico el porcentaje de trabajadoras domésticas respecto al total de trabajadoras se sitúa entre el 0,3 y 0,1%. En los países del este de Europa los porcentajes también son considerablemente bajos (OIT, 2013).

Estos datos refuerzan lo expresado anteriormente, en aquellos países en los que las políticas de apoyo a la familia son más ambiciosas el porcentaje de trabajadoras domésticas es menor. Esto sucede porque las políticas de apoyo a las familias tienen un fuerte impacto en la igualdad de género y ayudan a las familias conciliar mejor. En consecuencia, un número muy inferior de familias recurre a empleadas domésticas para

descargar parte del trabajo de doméstico. Los países que no tienen políticas de apoyo a las familias necesitan de más trabajadoras domésticas, esto tiene su impacto en las políticas migratorias y en la regulación del empleo doméstico.

El sector del trabajo doméstico y de forma más extensa los servicios de provisión de cuidados son un sector laboral al alza. Hay un aumento de la demanda de estos servicios y con mucha probabilidad esta demanda va a seguir creciendo así que un importante número de personas van a estar ocupadas en este sector. Debidos fenómenos como el envejecimiento de la población y la incorporación masiva de la mujer en el mercado laboral cada vez más familias contratan a personas para que realicen tareas domésticas y de cuidados a personas dependientes. El trabajo doméstico requiere una serie de competencias que en muchas ocasiones no se reconocen (Trillas et al., 2018). Sin embargo, también se debe destacar que muchas trabajadoras domésticas desempeñan tareas por las cuales no están cualificadas, sucede esto particularmente en el cuidado de personas dependientes. Los sindicatos advierten que en muchas ocasiones trabajadoras domésticas que trabajan en empresas privadas o directamente para familias realizan trabajos por ejemplo propios de la enfermería. Esto es muy problemático dado que asumen tareas que no les corresponden pero que les pueden acarrear consecuencias legales (Garrell y Bertran, 2021).

El trabajo de cuidados y doméstico sigue siendo feminizado, globalmente de media las mujeres dedican una media de 4h 25 minutos al día en trabajos de cuidados no remunerados mientras que los hombres solo 1h 23 minutos. Las desigualdades respecto el reparto de tareas de cuidados en todas las regiones del mundo son muy elevadas (OIT, 2018).

Además de feminizado el trabajo de cuidados en gran medida se realiza de forma gratuita en el hogar. Por este motivo, el trabajo doméstico remunerado goza de poco reconocimiento social y es una ocupación precaria. Se puede afirmar que el trabajo doméstico remunerado en todo el mundo suele estar poco regulado, pues es más susceptible de ser informal y las posibilidades de medrar son muy escasas (Altman y

Pannel, 2012). Como consecuencia de esta infravaloración las trabajadoras domésticas suelen ser mujeres y niñas migrantes o de comunidades desfavorecidas, personas particularmente vulnerables a la explotación laboral (OIT, 2013).

A pesar de que esta realidad es aplicable en todo el mundo, hay diferencias considerables respecto a la calidad del empleo doméstico entre países. Estas divergencias están marcadas por elementos muy determinados. Como se acaba de destacar el régimen de bienestar es fundamental, algunos regímenes son más dependientes de las trabajadoras domésticas que otros. Muy vinculado a esto encontramos las leyes migratorias. La política migratoria ayuda a suplir las deficiencias del estado del bienestar. En España la política migratoria facilita la migración de mujeres para que estén ocupadas en el servicio doméstico de forma informal (Parella, 2004). La ley de extranjería demanda que para que una persona extranjera pueda regularizar su situación debe acreditar 3 años de residencia en España y un contrato de trabajo de trabajo a jornada completa (o 30 horas en el caso de las trabajadoras discontinuas). Para las renovaciones, es necesario haber cotizado un mínimo en la Seguridad Social (Garrell y Bertran, 2017). Estos requisitos dificultan mucho que las mujeres trabajadoras domésticas que se encuentran en situación irregular puedan regularizar su situación.

La cuestión migratoria es un tema extremadamente sensible. De hecho, en las negociaciones del Convenio 189 de la OIT los derechos de las personas migrantes fueron uno de los mayores puntos de desencuentro. A pesar de que un número elevado de las trabajadoras domésticas son migrantes, el convenio es muy poco ambicioso en este sentido (Schwenken, 2013).

Otro elemento clave en esta ecuación es la regulación del trabajo doméstico, dado que marca profundamente como son las relaciones laborales entre los ocupadores y las empleadas, así como con las instituciones. Uno de los grandes problemas de la regulación del empleo doméstico es que, en general, las trabajadoras domésticas tienen menos derechos laborales que el resto de los trabajadores y trabajadoras (OIT, 2013). De nuevo encontramos diferencias significativas entre países, pero la tónica general es

que el trabajo doméstico remunerado, incluso cuando se realiza formalmente, no garantiza los mismos derechos laborales que las demás ocupaciones.

Así pues, respecto a los elementos que se deben tener en cuenta para el análisis de la situación del trabajo doméstico remunerado en un país destacan: el régimen de bienestar al cual se pertenece, la política migratoria y la regulación del empleo doméstico (Parella, 2010; Altman y Pannel, 2012; Oso y Catarino, 2013; Pavlou, 2016). Se debe tener presente que las tres variables interaccionan entre ellas.

Este estudio, aunque reconociendo la importancia del régimen de estado del bienestar y las políticas migratorias, se va a centrar en investigar la regulación del empleo doméstico en tres países: Uruguay, Bélgica y Suecia. El propósito principal de la investigación no es hacer un diagnóstico de la situación de la regulación del empleo doméstico, sino que es investigar qué políticas han logrado mejorar efectivamente las condiciones laborales de las trabajadoras. Para ello es necesario identificar cuáles son las problemáticas principales que conciernen al empleo doméstico.

De nuevo se va a tomar como referencia el Convenio 189 de la OIT. Los artículos 10 y 14 instan a los gobiernos a tomar medidas para lograr la igualdad de derechos laborales con los demás trabajadores. Por ejemplo, se habla de la retribución de las extraordinarias, del tiempo de descanso las vacaciones pagadas... (OIT, 2013). La completa equiparación de derechos laborales del trabajo doméstico con las demás ocupaciones es muy poco habitual. Las organizaciones de trabajadoras domésticas y los sindicatos llevan varias décadas luchando por la igualdad de derechos laborales. Esta lucha ha tenido sus frutos, pero las trabajadoras domésticas todavía siguen excluidas de algunos derechos.

En España, por ejemplo, las trabajadoras domésticas cotizan en un sistema especial dentro del régimen general de la seguridad social. En consecuencia, tienen derecho a una indemnización cuando se finaliza o se rompe un contrato laboral y también a una prestación en caso de enfermedad o accidente profesional pero no pueden percibir la

prestación por desempleo¹, uno de los derechos laborales más elementales. También están excluidas de la ley de prevención de riesgos laborales.

Las desigualdades respecto a los derechos laborales entre trabajadoras domésticas no solo se dan en España. En realidad, en muchas jurisdicciones las trabajadoras domésticas son total o parcialmente excluidas de protección legal que gozan el resto de los trabajadores. Estas diferencias se encuentran especialmente en la regulación de los salarios, el máximo de horas trabajadas y la remuneración de las horas extra.

La no equiparación de derechos es una de las causas más importantes de las malas condiciones del empleo doméstico. Aunque la desigualdad persiste, muchos países están cambiando sus legislaciones para igualar los derechos de las trabajadoras domésticas. Otro elemento que dificulta que las trabajadoras domésticas gocen de sus derechos laborales es la falta de conocimiento sobre estos (Garrell y Bertran, 2017, Paterson, 2007). El desconocimiento de los derechos laborales se traduce en que, por ejemplo, muchas trabajadoras domésticas desconocen que si son despedidas tienen derecho a ser indemnizadas (Garrell y Bertran, 2017).

Además de la no equiparación de derechos, hay otra gran problemática que afecta al trabajo doméstico remunerado: la informalidad laboral. La Organización Internacional del Trabajo y muchos académicos y académicas señalan a la informalidad como una de las principales causas de precariedad en el trabajo doméstico (Bolfield y Jokela, 2018; Kvist, 2012; OIT, 2011; Pérez-Orozco, 2004). Si no se consigue reducir la informalidad es difícil que las mejoras logradas en la regulación laboral tengan un efecto significativo en las vidas de las trabajadoras domésticas.

¹ Si todas las cotizaciones se han realizado al sistema especial para empleados del hogar, aquella persona no tiene derecho a la prestación por desempleo. Sin embargo, se tendrá derecho a la prestación por desempleo si en los seis años anteriores a darse de alta en el sistema especial para empleados del hogar se ha cotizado un mínimo de 360 días en el Régimen General u otro con derecho a la prestación por desempleo, siempre que la baja como trabajadora del hogar no haya sido voluntaria. Para el cálculo de la prestación al desempleo no se tendrán en cuenta las cotizaciones en el sistema especial para empleados del hogar.

En este sentido, es importante tener presente que las inspecciones de trabajo son tremendamente difíciles de realizar dado que este trabajo se realiza dentro de los hogares. De hecho, gran parte de las inspecciones de trabajo se centran en que las trabajadoras domésticas estén dadas de alta de la seguridad social, no se alcanza a otros derechos laborales por el momento (Garrell y Bertran, 2017).

La no equiparación de derechos y la informalidad son los pilares principales de la precariedad del trabajo doméstico remunerado y están interrelacionados. En varias ocasiones los intentos de mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas han llevado a la expulsión de estas del trabajo formal. En España la ampliación de los derechos de las trabajadoras domésticas ha sido visto por estas como una mejora, pero también se ha recibido con miedo dado que piensan que ganar estos derechos básicos puede desincentivar la contratación y/o aumentar la contratación informal (Briones Vozmediano et al, 2013).

Parece que la ampliación de derechos laborales de las trabajadoras domésticas debe ir acompañada de medidas para reducir la informalidad. En Europa se han seguido dos vías principales para reducir la informalidad en este sector. Estas son: beneficios fiscales para las familias que contratan y el cheque-servicio, ambas medidas no son incompatibles (Kvist, 2012).

El régimen de bienestar es un factor importante al elegir que política se aplica. Por ejemplo, los países en los que se ha apostado por conceder beneficios fiscales a las personas que contratan a una trabajadora doméstica son generalmente países nórdicos. Pues con un régimen de bienestar muy desarrollado donde las mujeres no sufren tanta carga de cuidados y la contratación de una trabajadora del hogar no es tan necesaria. Esta política se plantea como una forma de emplear a personas con pocos estudios de forma legal y facilitar a las familias la contratación de una trabajadora doméstica (Kvist, 2012).

En países como Austria, Francia y Bélgica, países del régimen continental de estado del bienestar, han apostado por los cheques-servicio (Kvist, 2012). Aunque hay variaciones considerables en los diferentes países en que se ha aplicado, su funcionamiento se basa en que los usuarios compran cheques a unas agencias, normalmente reguladas públicamente, y estas les asignan una trabajadora a los usuarios. Las trabajadoras del hogar pues son ocupadas por las empresas no por las familias, pues se trata de empleo formal. El precio del cheque está intervenido por las instituciones públicas y en el caso de Bélgica, por ejemplo, los sindicatos tienen un papel importante en la regulación de este sistema. El salario está acordado por convenio colectivo.

Además, normalmente, los cheques servicios van acompañados de importantes beneficios fiscales para incentivar su uso. Los cheques servicios nacieron con el objetivo de reducir la informalidad y el desempleo. Aunque todavía se debe estudiar con más profundidad su efectividad, parece que sí ayudan a solventar algunos problemas vinculados al trabajo domésticos remunerado (Pérez y Stallert, 2015). Además, el cheque-servicio es una política muy bien valorada por los usuarios dado que facilita la contratación legal de las trabajadoras domésticas.

Así pues, de la revisión de la literatura se puede concluir que el trabajo doméstico remunerado es un trabajo precario y poco valorado como consecuencia del poco reconocimiento que tienen los trabajos de cuidados en general. Como se trata de un trabajo precario gran parte de las trabajadoras domésticas son mujeres con un estatus socioeconómico bajo y muchas de ellas son migrantes.

Se puede afirmar que hay tres variables que influyen de forma clara las condiciones laborales del empleo doméstico: el régimen de estado del bienestar al cual se pertenece, la política migratoria y la regulación del trabajo doméstico. Estas variables interactúan entre ellas. En esta investigación el foco se va a situar en la regulación del empleo doméstico.

Se han identificado como problemáticas principales del empleo doméstico, la no equiparación de derechos laborales y la informalidad. De nuevo los dos elementos están fuertemente vinculados, esto implica que las políticas que se tomen para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas deben tener en cuenta simultáneamente la informalidad y la equiparación de derechos.

3. Metodología

La revisión de la literatura ha permitido identificar cuales son los problemas principales vinculados al trabajo doméstico. El propósito de esta investigación no es hacer un diagnóstico de la situación del trabajo doméstico sino estudiar políticas que han contribuido a la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. Así pues, la pregunta de investigación es la siguiente:

¿Qué políticas han abordado los principales problemas del trabajo doméstico y han logrado mejorar así las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras domésticas?

El objetivo general que se ha planteado es:

Identificar y analizar qué políticas han abordado de forma más eficiente los principales problemas del trabajo doméstico.

Además de este objetivo general se han planteado cuatro objetivos específicos que estructuran el desarrollo de la investigación. Estos son:

1. Realizar un diagnóstico de la situación del trabajo doméstico remunerado y determinar las principales problemáticas de este.
2. Identificar países que estén llevando a cabo políticas para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas y que hayan tenido un cierto éxito.
3. Analizar en profundidad las políticas teniendo en cuenta el contexto en el que se han llevado a cabo. Determinar si han cumplido su propósito y examinar sus potencialidades y limitaciones.

4. Explorar la aplicación de estas políticas en España.

Este es un estudio exploratorio que se ha basado esencialmente en la revisión y análisis de documentos escritos, pues se trata de fuentes secundarias. Los datos se han extraído principalmente de dos tipos de documentos, los artículos académicos y los informes. Los artículos académicos han sido obtenidos de las bases de datos *Web of Science* y *Socpus*. Para algunos autores relevantes en este campo se ha buscado su trabajo y seleccionado algunos de sus artículos de la plataforma *Research Gate*. En referencia a los informes se han incluido informes esencialmente de la OIT, de organizaciones sindicales y de instituciones públicas. De esta forma se incorporan evidencias fiables provenientes de fuera de la academia. Para la confección del marco teórico se ha seguido el mismo proceso de búsqueda de información.

En relación con la muestra se han elegido tres países que hayan aplicado políticas públicas distintas para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas y que hayan logrado un cierto éxito en este objetivo, pues se van a examinar pues prácticas de éxito. Los países elegidos han sido: Uruguay, Bélgica y Suecia. Los tres países han logrado ciertas mejoras con aproximaciones distintas. Además, es importante tener presente que estas políticas se han llevado en países con realidades muy diferentes. A estos tres casos se puede añadir España, dado que una vez examinadas las potencialidades y las limitaciones de estas políticas, el estudio concluye con una reflexión sobre qué políticas podrían aplicarse en el contexto español teniendo en cuenta las experiencias de Uruguay, Bélgica y Suecia. Pues, también se introduce el contexto y la política española.

4. Comparación y análisis de las políticas publicas de Uruguay, Bélgica y Suecia

A continuación, se va a proceder al análisis de las políticas aplicadas por los tres países seleccionados. Antes se va a proveer una pequeña contextualización de cada país para poder comprender en qué marco se han llevado acabo las políticas públicas en el ámbito del empleo doméstico.

- Uruguay

Uruguay es un país latinoamericano, por este motivo presenta características sociodemográficas distintas a países europeos. Por ejemplo, la población de Uruguay es más joven que la de muchos países europeos. Esta, y otras diferencias, tienen influencia en las actividades realizadas por las trabajadoras domésticas.

Es importante considerar algunos elementos referentes a los regímenes de bienestar latinoamericanos y particularmente al uruguayo. En términos generales los regímenes de bienestar latinoamericanos se caracterizan por la coexistencia de un sector de servicios moderno y otro marginal caracterizado por la desocupación y la informalidad. Se puede afirmar que se trata de regímenes de bienestar productivistas que priorizan a aquellas personas que tienen un empleo estable y formal. Mientras las personas que no gozan de esta estabilidad tienen mucho más difícil acceder a derechos sociales. De hecho, en Latinoamérica el factor que determina las diferencias de acceso a bienestar entre países es el peso que tiene el sector informal en el crecimiento económico y en la estratificación social (Del Valle, 2010).

Uruguay presenta algunas particularidades destacables. Hay distintas formas de clasificar el régimen de bienestar uruguayo. Según la clasificación de Mesa Lago, Uruguay pertenecería al modelo “pionero-alto”, que se caracteriza por tener un considerable grado de desarrollo y cobertura, a pesar de esto, persiste la estratificación y los desequilibrios financieros son habituales. Otra tipología que debe ser destacada es la de Juliana Martínez. En base a esta, el régimen de bienestar uruguayo se puede clasificar como “proteccionista-informal”. Se caracteriza por tener un grado considerable de población activa cubierta por la seguridad social a pesar de que hay otros regímenes latinoamericanos con más inversión pública por habitante (Del Valle, 2010). En cualquier caso, se puede concluir que se trata de un régimen con un grado de protección social importante en comparación a otros regímenes latinoamericanos pero muchos derechos todavía están muy condicionados a la participación formal en el mercado laboral.

En referencia al trabajo doméstico, según datos del INE Uruguay en el año 2012 el trabajo doméstico era la ocupación más común entre las mujeres. El 12,7% de las ocupadas eran empleadas domésticas. Por lo referente al origen de estas, el 51,8% de las trabajadoras domésticas cambiaron de departamento o de región (Triaca y Godoy, 2011). Únicamente el 4,2% proviene de otro país, en Uruguay las migrantes de fuera del país no son una proporción significativa de las trabajadoras domésticas. Sin embargo, los datos muestran que hay una elevada proporción de las trabajadoras domésticas que han migrado de diferentes zonas de Uruguay. Además, un importante volumen de las trabajadoras domésticas, el 33,5%, se concentra en Montevideo (Batthyány, 2012). Es decir, en el trabajo doméstico, la migración interna domina a la migración internacional. Otro elemento importante para considerar en Uruguay es que las afrodescendientes están sobrerrepresentadas entre las trabajadoras domésticas. El 15% de las trabajadoras domésticas afirman ser afrodescendientes, este porcentaje es 6 puntos superior al total de ocupados. También es importante destacar que un importante número, el 18%, de las trabajadoras domésticas en Uruguay son cabezas de familia monomarentales (Batthyány, 2012).

Se observa que en Uruguay las trabajadoras representan un volumen muy significativo del total de personas ocupadas. Es una fuente de trabajo muy importante para las mujeres, especialmente para mujeres vulnerables como las cabezas de familia monomarental, las afrodescendientes, mujeres con niveles de formación bajos...

- Bélgica

Bélgica es un país europeo, así pues, fenómenos como las cadenas globales de cuidados son fundamentales. Es difícil determinar cuántas mujeres de origen migrante se dedican al empleo doméstico en Bélgica dado que hay trabajadoras que se encuentran en el país de forma irregular y muchas también trabajan de forma informal.

A pesar de estos, existen datos que permiten tener una idea aproximada del perfil de las trabajadoras domésticas. El número de personas registradas como trabajadoras

domésticas es relativamente bajo en Bélgica, de estas el 72% son mujeres. El 19% de las trabajadoras tienen nacionalidad de otros países de la UE y el 9% de terceros países. Estos datos no incluyen a las personas que trabajan en el sistema del cheque-servicio, muy usado en este país.

En esta investigación se va a estudiar la política del cheque-servicio. Como se ha especificado con anterioridad, su funcionamiento consiste en triangular la relación trabajadora-familia con las agencias de trabajo doméstico, que son las encargadas de coordinar el funcionamiento de este sistema. Las agencias de empleo doméstico son las que contratan a las trabajadoras domésticas, pues estas tienen un empleo formal. Por otro lado, las familias compran a estas agencias los cheques, normalmente equivalen a una hora de trabajo. El precio del cheque oscila entre los 9 y los 10² euros, pues un precio asequible para las familias. Las agencias asignan a las familias una de las trabajadoras. En el caso de Bélgica los sindicatos tienen una participación importante y existe un convenio colectivo para las trabajadoras del cheque-servicio, donde, por ejemplo, se fija el salario. En 2017, el salario de una trabajadora doméstica a tiempo completo en el sistema de cheque-servicio era de 1.270 euros³. Se debe destacar que actualmente el sistema está federalizado, así pues, existen algunas variaciones según la región.

En el sistema del cheque-servicio en 2011, 149.827 personas trabajaban en este sistema, de estas, el 97% eran mujeres. El porcentaje de migrantes que trabajan bajo el sistema de cheque-servicio es de 26,6%, esta cifra se dobló entre 2006 y 2011. La mayoría de migrantes provienen de países miembros de la UE como Polonia. La presencia de migrantes en el sistema cheque-servicio es considerable, pero las personas migrantes en situación irregular no pueden acceder al sistema público del cheque-

² Recuperado de: <https://titres-services.wallonie.be/citoyen/information/tout-savoir/prix>

³ Recuperado de: <https://www.accg.be/fr/actualite/20170505-titres-services-l-enthousiasme-de-federgon-doit-etre-moderere>

servicio y se ven obligadas a trabajar empresas privadas, de trabajo temporal o directamente para las familias (Michielsen, Willems, Nouwen y Jalhay, 2013).

- Suecia

Suecia es uno de los países del mundo con las políticas de bienestar más desarrolladas del mundo. En consecuencia, el trabajo doméstico después la segunda guerra mundial cuando de empezaron a desarrollar las políticas de bienestar, se convirtió en muy minoritario en este país. Sin embargo, desde la década de los noventa se han hecho importantes recortes en la provisión de cuidados desde las instituciones, y simultáneamente las familias donde los dos progenitores están ocupados han aumentado. Estos cambios han producido un aumento de la demanda de trabajadoras domésticas (Calleman, 2011).

Por lo referente al perfil de las trabajadoras domésticas, la mayoría de ellas son migrantes que provienen de países donde los salarios son más bajos. De forma similar a Bélgica, la expansión de la UE ha hecho que Suecia reciba mucha migración de países que recientemente se han incorporado a la UE. También destacan las migrantes de Rusia y Ucrania (Calleman, 2011). Pues, las trabajadoras domésticas son mujeres migrantes muchas de ellas originarias de países del este de Europa.

Una vez realizada esta breve contextualización se procede al análisis de las políticas realizadas en cada uno de los países. Se puede afirmar los países elegidos han seguido estas tres vías:

- Uruguay: Creación de un sistema nacional de cuidados, con un firme compromiso para mejorar las condiciones laborales del trabajo doméstico. Con políticas que incluyen, por ejemplo, de la equiparación de derechos (Soto, Soto, González y Dobrée, 2016).

- Bélgica: De los países pioneros en la implementación del cheque-servicio. Con el triple objetivo de reducir la informalidad, facilitar la contratación para las familias y aumentar la tasa de empleo femenino (Raz-Yurovich y Marx, 2017).
- Suecia: Reducción de los impuestos a la contratación de las trabajadoras domésticas para reducir la informalidad. En un país con un cuarto pilar del bienestar muy desarrollado (Calleman, 2011). Esta es una fórmula muy usada en los países nórdicos (Kvist, 2012).

Estas tres fórmulas para mejorar las condiciones de vida de las trabajadoras domésticas no han tenido los mismos resultados. En este sentido, debemos tener en cuenta que los contextos en los que se llevan a cabo las políticas son muy importantes, dado que por ejemplo Uruguay ha hecho un gran esfuerzo para construir un sistema de cuidados nacional mientras que Suecia hace décadas que tiene un estado del bienestar ampliamente desarrollado, donde tradicionalmente el trabajo doméstico no ha tenido mucha importancia. A continuación, se expone una tabla que presenta de forma resumida los elementos clave de cada política.

Tabla 1. Elementos clave de las políticas para la mejora del trabajo doméstico

	Uruguay	Bélgica	Suecia
Objetivo	Mejora integral de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas	Facilitar la contratación legal por parte de las familias. Mejorar la empleabilidad de personas con pocos estudios, particularmente mujeres Facilitar la conciliación familiar. (Raz-Yurovich y Marx, 2017)	Facilitar la contratación legal por parte de las familias. Mejorar la empleabilidad de personas con pocos estudios, particularmente mujeres Facilitar la conciliación familiar (Morel, 2012)
Base teórica de la política	Equiparar el trabajo doméstico a cualquier otro tipo de trabajo. El eje central son las trabajadoras domésticas	Facilitar la contratación a través del cheque-servicio aumenta el empleo doméstico formal. Además, mejora la conciliación familiar porque es más fácil contar con el apoyo de una trabajadora doméstica.	La bajada de impuestos provoca que salga más a cuenta contratar formalmente.
Políticas concretas	Políticas: 1. Normas para regular el trabajo doméstico 2. Regulación salarial 3. Inspecciones laborales 4. Profesionalización a través de la captación y campañas de sensibilización sobre el trabajo doméstico (Triaca y Godoy, 2011). Un elemento característico de este proceso ha sido la inclusión y activa participación de actores muy diversos, tanto nacionales como internacionales (Bolfield y Jokela, 2018).	Cheque-servicio con considerables beneficios fiscales. Muy centrado en el trabajo doméstico Inicio 2004. 1 ciudadano → 500 cheques cada año. 400 a 9 euros y 100 a 10 euros. En 2016 el 22% de los hogares belgas usaron el cheque-servicio. La cifra de usuarios ha ido en aumento desde que se empezó a usar, aún que recientemente a causa del aumento de precio se usa con menos intensidad. (Goffin et al, 2018)	2008 Reducción de impuestos que alcanza el 50% del coste del trabajo Las actividades en las que se aplicó este beneficio son: limpieza, lavandería, jardinería básica y cuidado de niños y de otras personas. El coste la reducción de impuestos para estas actividades fue de 1,5 billones de coronas suecas (155 millones de euros). (Observatorio Europeo de Vida Laboral, 2013)
Impacto	Gran avance. Considerado un ejemplo para la OIT.	Positivo. Reducción de la informalidad y aumento del empleo de las mujeres (Raz-Yurovich y Marx, 2017)	Impacto positivo pero modesto (Calleman, 2011)

Fuente: Elaboración propia a partir de las fuentes citadas

Existen algunas diferencias destacables en el planteamiento de las políticas. Las medidas de Uruguay se caracterizan por poner en el foco a las trabajadoras domésticas. En el marco de la construcción de un sistema público de cuidados, se busca igualar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. Esta equiparación contribuye también a valorizar el trabajo doméstico. En Suecia y Bélgica las políticas que se han llevado a cabo han tenido como objetivo facilitar la contratación legal por parte de las familias. Se asume que facilitar la contratación legal provoca una mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras. Facilitar en muchas ocasiones es sinónimo de ofrecer beneficios fiscales a la contratación.

A pesar de la similitud señalada anteriormente, la política sueca y la belga son considerablemente distintas. El cheque-servicio es una política que se ha aplicado en distintos países europeos. La particularidad del caso belga es que su uso está muy orientado al trabajo doméstico, esto no es así en otros países como Francia. Además, Bélgica es de los países que más subvencionan el cheque-servicio y su uso está muy extendido.

En cambio, la política sueca se ha limitado solo a reducir considerablemente el coste de contratar una trabajadora doméstica a través de deducciones fiscales. Cabe destacar pero que la aplicación de esta política generó un gran debate social y político, se le llamó el “debate de la criada”. Este debate se enfocó en gran medida desde la perspectiva de género, los partidos y organizaciones sociales y políticas de izquierdas argumentaban que la rebaja de impuestos no ayudaba a superar la desigualdad de género en el reparto de tareas en el hogar. También afirmaban que era una medida que beneficiaba solo a aquellas familias que podían permitirse contratar a una trabajadora doméstica. Pues podría contribuir a profundizar las desigualdades de clase. Los partidos de derechas y liberales, que fueron quienes aprobaron la aplicación de esta medida, afirmaron que esta es una política que permite crear empleo y reducir el empleo informal, mejorando así las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. Se presentó también como una política para facilitar la conciliación. En ambos casos, se enmarcó el debate desde la igualdad de género y los derechos laborales (Morel, 2012; Kivst y Peterson, 2010)

4.1 Equiparación de derechos laborales

Como se ha destacado en el marco teórico, una de las principales problemáticas del trabajo doméstico es la no equiparación de derechos laborales. A continuación, se presenta una tabla comparativa que expone la normativa de los países elegidos. Los elementos incluidos en la tabla son aquellos destacados en el Convenio 189 como los derechos laborales que se deben reforzar. Bélgica se ha rellenado con los datos referentes al cheque-servicio. En la tabla se ha incluido España porque posteriormente se va a analizar su situación.

Tabla 2. Derechos laborales de las trabajadoras domésticas

	Uruguay	Bélgica	Suecia	España
Ratificación del convenio 189 ⁴	Si (Primer país) 14/06/2012	Si 10/06/2015	Si 4/04/2019	No
Equiparación de derechos	Si Desde 2006	No	No	No
Negociación colectiva	Si	Si	No Tradición de negociación colectiva, pero trabajo doméstico no tiene fuerza sindical.	No
Salario Mínimo	Si Incluso superior al S.M nacional	Si Pero diferente al S.M.I. Acordado en negociación colectiva. 2017→1.270 euros	No La norma es Suecia es negociar el salario en negociación colectiva →t.d no tiene poder sindical	Si Equivalente al S.M.I
Horas y descanso	8h diarias 44h semanales Descanso semanal de 36h ininterrumpidas. Media hora de descanso diario pagada Internas: 2h de descanso diario. 9h de descanso nocturno ininterrumpidas	Min10-13h Max.38h semanales. Se contemplan pausas y se considera tiempo de trabajo los desplazamientos	40h semanales en periodos de 4 semanas Exclusión de la implementación de descansos de 11h cada 24h	Max. 40 h semanales.12h de descanso entre jornadas. Descanso semanal de 36h consecutivas. Internas: 11h de descanso entre jornadas. 2h de descanso durante la jornada. 30 días de vacaciones año.
Prestación por desempleo	Si Desde 90 días	Si	Acceso no automático	No. Derecho a indemnización
Obligatoriedad de contrato por escrito	No	Si	No	De palabra o escrito (siempre escrito en contratos de duración determinada de + 4 semanas)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de paginas web de los gobiernos, la OIT y artículos académicos⁵.

⁴ Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (OIT)

⁵ Fuentes de datos para la elaboración de la tabla.

Ratificación: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::p11300_instrument_id:2551460

A excepción de España, los países seleccionados tienen un considerable compromiso con la mejora de la situación laboral de las trabajadoras domésticas, a pesar de esto, la equiparación de los derechos laborales con los demás trabajadores no es completa en ningún caso. Incluso en Uruguay, que formalmente reconoce la igualdad de derechos aún tiene pendiente instaurar la obligatoriedad de los contratos por escrito.

La tabla permite ver que hay algunos derechos sobre los cuales hay un consenso mayor que otros. Por ejemplo, en lo referente a la duración de la jornada laboral y a los descansos se puede afirmar que las regulaciones son considerablemente homogéneas. Por otro lado, en otras cuestiones hay importantes divergencias este es el caso del salario mínimo. En España el salario mínimo equivale al S.M.I. en los otros tres países se negocian a través de procesos de negociación colectiva. En países como Uruguay donde se ha animado a que las trabajadoras domésticas se organicen sindicalmente, han logrado un salario mínimo incluso superior al salario mínimo general (Soto, Soto, González y Dobrée, 2016).

En Bélgica, en el sistema de cheque-servicio los sindicatos tienen una importancia considerable, así pues, aunque el salario mínimo no sea el mismo que el general hay un acuerdo respecto a un mínimo acordado en un convenio colectivo. Finalmente, en Suecia no existe un salario mínimo. En este país los salarios se negocian por negociación colectiva, de hecho, los sindicatos son reticentes a que se establezca un salario mínimo general dado que consideran que pueden lograr negociar salarios más elevados. En el trabajo doméstico esto es problemático porque los sindicatos tienen poco peso, pues las trabajadoras domésticas en Suecia no gozan de un salario mínimo (Calleman, 2011).

La presencia de los sindicatos y de las organizaciones de trabajadoras domésticas en la negociación de las condiciones laborales de estas parece un factor importante para

Bélgica: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/contrats-de-travail-particuliers/contrat-de-travail-titres-services?id=42422>

España: <http://www.mites.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/index.htm>

Uruguay: Gallo, A. y Santos, S. (2015). Trabajo doméstico reenumerado en Uruguay

Suecia: Calleman, C. (2011) Domestic services in a "Land of Equality": The case of Sweden

lograr mejoras. Los datos indican que los países en que las trabajadoras domésticas tienen más derechos son aquellos en que están organizadas sindicalmente y las instituciones están abiertas a su participación. Además, el Convenio 189 invita a promover la organización sindical de las trabajadoras domésticas.

Otro punto que se debe destacar es el derecho a recibir una prestación por desempleo. Se trata de un derecho fundamental y garantiza una cierta protección en los periodos de desempleo. Entre los países elegidos vemos que solo dos de ellos aseguran el derecho al desempleo de la misma forma que a los demás trabajadores. Finalmente, se debe tener presente la obligatoriedad del contrato por escrito. Puede parecer una cuestión menor en comparación a otros derechos, pero en realidad es fundamental. La obligatoriedad del contrato por escrito es muy importante ya que sella el acuerdo entre los empleadores y los empleados. En caso de incumplimiento de se puede usar para denunciar esta vulneración de este acuerdo. Además, el contrato laboral debe seguir unos estándares marcados por los gobiernos.

4.2 Reducción de la informalidad y mejora de la conciliación

La otra gran problemática que se identificado en el marco teórico ha sido la informalidad. A continuación, se va a analizar el impacto que han tenido las políticas en la reducción de la informalidad y la creación de empleo. Por la forma en la que se han planteado las políticas en Bélgica y Suecia en este apartado también se va a tener en cuenta como estas han contribuido a mejorar la conciliación familiar y la mejora del empleo femenino.

Para garantizar los derechos es fundamental hacer frente a la informalidad laboral. En España, inspectores de trabajo afirman que este es su principal objetivo actualmente (Garrell y Bertran, 2017). Por lo referente a las políticas elegidas, las tres han conseguido reducir la informalidad pero en diferentes grados.

En Uruguay, a pesar de que el número de trabajadoras domésticas que trabajan de forma informal sigue siendo muy elevado, se ha reducido mucho la informalidad. En el año 2004 solo 26,7 % de las trabajadoras domésticas trabajaba formalmente, en 2013 este

porcentaje creció hasta el 49,6%. Para los estándares latinoamericanos esta cifra es un éxito rotundo. Además, la diferencia entre la tasa de formalidad con los demás empleos también es de las más bajas de la región (Bolfield y Jokela, 2018). El salario de las trabajadoras también experimentó un fuerte aumento, en 2006 el salario medio de las trabajadoras domésticas equivalía al 55,5% del salario medio del país, en 2009 representaba el 68,4%. En tres años hubo un aumento de cerca de 13 puntos porcentuales (Triaca y Godoy, 2011). Pues se consiguió reducir la informalidad y aumentar los salarios de forma significativa.

En Bélgica en 2004, año de implementación del cheque-servicio, trabajaban bajo este sistema 15.077 personas, en 2016 esta cifra se situaba en 140.171 personas. Pues en poco más de una década el número de personas que trabajan de forma regular ha aumentado en más de 124.000 personas (Goffin et al, 2018, Raz-Yurovich y Marx, 2017). Otro efecto positivo de esta política es que la creación de empleo en sectores especialmente propicios al desempleo como las mujeres con pocos estudios. En menor medida, esto también sucede para las mujeres con niveles de estudios elevados (Raz-Yurovich y Marx, 2017).

En Suecia hay pocos datos disponibles sobre el impacto de la reducción de impuestos en la disminución de la informalidad. Aún así, el instituto de estudios de futuro de Estocolmo realizó una investigación de carácter cualitativo con trabajadoras domésticas y responsables de agencias de trabajo doméstico. Las agencias de trabajo doméstico afirman que la reducción de impuestos supuso un gran aumento y diversificación de la demanda. La gran mayoría de los usuarios son familias suecas de clase media con hijos a cargo (Gavanas,2010). Además, la hacienda sueca calcula que como consecuencia de la disminución del coste de las cotizaciones, se reduzo un 10% la informalidad entre 2005 y 2011. Además, según un estudio de la Federación de Propietarios de Negocios, en 2009 el 78% de las empresas también consideraban que la reducción de impuestos había contribuido a reducir la informalidad, en 2011 este porcentaje se situaba cerca del 90% (Observatorio Europeo de Vida Laboral, 2013).

Se debe tener presente que, tal y como vaticinaron organizaciones políticas y sociales de izquierdas, la política favoreció mayoritariamente a las familias con ingresos elevados. El 10% de las familias más ricas concentraron el 73,1% de los beneficios fiscales. Además, por ejemplo, las personas jubiladas no pueden beneficiar-se de esta política porque solo se puede acceder a esta rebaja del coste de la cotización a la seguridad social si al menos una persona del hogar está empleada (Morel, 2012).

Por lo que concierne a la conciliación este es uno de los objetivos principales para las políticas aplicadas en los dos países europeos elegidos. En Bélgica, observando el perfil de los usuarios vemos que el 38% de los usuarios tienen hijos y que el 37% son familias formadas por dos progenitores activos laboralmente. Es decir, los usuarios son familias susceptibles de tener problemas para conciliar. Por otra parte, un porcentaje considerable, el 24%, tiene más de 64 años (Goffin et al, 2018). Por lo referente al empleo femenino, esta política se propone mejorar la empleabilidad de las mujeres tanto de niveles educativos bajos como elevados. De hecho, Bélgica tiene una tasa de ocupación de las mujeres superior a la media de la UE y las mujeres de media tienen una tasa de desempleo menor que los hombres. Por lo referente a Suecia los empleadores principales son familias con hijos a cargo. Las empresas afirman que la bajada de impuestos ha hecho que más familias de estatus socioeconómico medio empleen a una trabajadora doméstica (Gavanas,2010).

La política uruguaya ha tenido una perspectiva integral sobre los cuidados. En referencia al trabajo doméstico la política se ha centrado en reforzar los derechos de las trabajadoras domésticas y en reducir la informalidad. Pues, a pesar de partir de un desarrollo menor, factor importante en el trabajo doméstico, ha logrado excelentes resultados haciendo un tremendo esfuerzo. Esta gran inversión y el compromiso de construir un sistema nacional de cuidados hace que la política sea difícilmente exportable a otros, dado que se ha desarrollado en un contexto muy específico.

La política belga del cheque-servicio ha logrado sus objetivos, sin embargo, se debe tener presente que no es una fórmula mágica que solventa todos los problemas del

trabajo doméstico. Presenta algunas limitaciones, por ejemplo, el cheque-servicio es inaccesible para los migrantes irregulares. Muchas personas ocupadas bajo este esquema hacen también algunos trabajos de forma informal. Otra traba que presenta es que las tareas que se permiten hacer están muy delimitadas, esto hace que en muchas ocasiones se realicen actividades no contempladas para el cheque-servicio (Pérez y Stallert, 2015). En resumen, el cheque -servicio es una política efectiva para reducir la informalidad facilitando así poder garantizar los derechos de las trabajadoras. Aunque no se trata de un sistema totalmente público, existe un control estatal considerable y se permite la activa participación de los sindicatos al pactar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. La política está enfocada a facilitar la contratación a las familias, pero logra mejoras considerables para las trabajadoras domésticas.

Finalmente, por lo referente a Suecia, se puede afirmar que la bajada del coste de las cotizaciones a la seguridad social ha ayudado a reducir la informalidad en el sector. Sin embargo, esta política no resuelve algunos de los grandes problemas del sector. En primer lugar, las personas indocumentadas siguen sin poder acceder al sector formal, es más, deben trabajar informalmente a un precio menor dado que el precio del trabajo formal es más barato (Gavanas,2010). En Suecia, los sindicatos tienen un gran protagonismo para lograr mejoras en las condiciones laborales, pero en el sector doméstico los sindicatos prácticamente están ausentes. Pues, la reducción de la informalidad no ha ido acompañada de medidas como un salario mínimo, acceso igualitario al desempleo... Así pues, la reducción de impuestos contribuye a reducir la informalidad, pero es una medida insuficiente por si sola para lograr una mejora real en las condiciones laborales. Especialmente cuando los derechos de las trabajadoras domésticas no están equiparados a los demás trabajadores.

5. Propuesta de reforma para España

Una vez analizadas las políticas llevadas a cabo por Uruguay, Bélgica y Suecia se puede hacer una pequeña reflexión sobre la situación de España y cómo se podría mejorar. España es de los países europeos donde el trabajo doméstico representa un porcentaje más elevado del total de empleados (OIT, 2013). Se debe destacar también que España

presenta unos datos de trabajo doméstico formal considerablemente elevados en comparación a otros países europeos (León, 2010).

Por lo referente al régimen de bienestar, el cuarto pilar del bienestar está escasamente desarrollado. Así pues, las mujeres españolas soportan una gran carga de trabajo de cuidados (Navarro, 2006). Además, muchas de ellas tienen también un trabajo remunerado fuera del hogar. El régimen de bienestar español se ha caracterizado por ser un modelo familiarista, pues que depende mucho de la capacidad de las familias de proveer cuidados y realizar trabajo doméstico. Antes de la crisis económica de 2008, España tomó una serie de medidas para reforzar la provisión pública de cuidados. Sin embargo, esta tendencia que acercaba España la media europea se vio interrumpida con la crisis económica. En los modelos donde las políticas de apoyo a las familias son modestas el papel del mercado privado en la provisión de cuidados es destacable. Muestra de esto es el elevado número de trabajadoras domésticas que hay en España (León y Pavolini, 2014).

Las deficiencias del régimen de bienestar se encuentran en una gran diversidad de ámbitos que afectan a personas muy diversas. Un buen ejemplo de esta falta de apoyo institucional hacia las familias es la ley de dependencia. En España esta ley es deficiente, específicamente la dotación presupuestaria es insuficiente. Esta falta de recursos hace que las familias necesiten contratar una trabajadora doméstica (Ayuntamiento de Barcelona, 2017). Es importante tener presente que muchas familias que necesitan ayuda para cuidar de una persona dependiente hacen un gran esfuerzo para contratar a una trabajadora doméstica, pues no se trata siempre de personas con ingresos elevados.

En España, debido a las cadenas globales de cuidados muchas trabajadoras tienen origen migrante (Parella, 2004). En el cuarto trimestre de 2019 en Catalunya, según la Encuesta de población activa había 77.623 personas ocupadas en este sector, de estas el 52,6% tienen nacionalidad extranjera. Además, el 25% de las trabajadoras de nacionalidad extranjera son trabajadoras domésticas. La presencia de mujeres de origen latinoamericano en este sector es muy destacable (Garrell y Bertran, 2021). En 2016,

70% de las trabajadoras domésticas lo hacen de forma indefinida, así pues, los empleadores no están obligados a hacer un contrato por escrito y se aplica la figura del desistimiento (despido injustificado con indemnización de 12 días por año trabajado con un máximo de 6 mensualidades) (Garrell y Bertran, 2017). En España, en el año 2012 se calcula que el 42% de las trabajadoras domésticas lo hacían de forma informal, esto son más de 300.000 personas (García et al., 2012). Mirando datos más recientes, aunque estos solo sean para Cataluña, vemos que ha habido un cambio importante. Dado que en Catalunya a inicios de 2020 la tasa de informalidad se encontraba en el 25,6% (Garrell y Bertran, 2021).

Las políticas se han llevado a cabo en España para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas han sido bastante limitadas y su aplicación está siendo muy lenta. La reforma se produjo en 2011 consiguió algunas mejoras como, por ejemplo, la integración en el régimen general de la seguridad social pero todavía en calidad de sistema especial. A pesar de esto las trabajadoras domésticas siguen sin tener pleno derecho al paro, son excluidas del Fondo de Garantía Salarial y de la ley de prevención de riesgos laborales, y sus ocupadores no están obligados a hacer contratos por escrito entre otras cosas (Oblitat et al., 2017). Además, España todavía no ha ratificado el convenio 189 de la OIT.

La precariedad y la falta de derechos se traduce en unas condiciones de vida considerablemente peores que la media de trabajadoras. El informe “Condición de vida de los trabajadores de la llar i les cures centroamericanas a Barcelona” realizado por L.Reyes y C.Bertran, publicado en Junio de 2020 por CCOO Catalunya, muestra algunos datos preocupantes sobre la situación de estas mujeres. Uno de los elementos más relevantes del estudio es que recoge el impacto que ha tenido la pandemia en el sector doméstico. A pesar de que el informe se centra en el colectivo de las trabajadoras centroamericanas en Barcelona, permite hacerse una idea de cual es la situación general de estas mujeres.

Las trabajadoras domésticas gozan de menor protección que la media de trabajadoras, a esto se debe añadir que muchas de ellas trabajan de forma informal. La informalidad afecta principalmente a las trabajadoras domésticas migrantes sin documentar, pues sufren una desprotección doble, por trabajar de forma informal y por no tener regularizada su situación en el país. Esta vulnerabilidad tan grande es especialmente preocupante en situaciones como la actual, muchas de ellas están perdiendo su trabajo, pero no tienen derecho a percibir ningún tipo de prestación. De hecho, de las participantes en el estudio, solo el 2% declara recibir una prestación social (Reyes y Bertran, 2020).

Perder el trabajo es pues particularmente problemático para las trabajadoras domésticas dado que el salario que perciben es su sustento principal, solo el 10% dice que tiene una fuente de ingresos diferente a su salario. Debemos tener presente que muchas migrantes envían parte de sus ingresos a su país de origen. El salario medio de las participantes del estudio es de 8.871 euros anuales, el S.M.I se sitúa en 12.600 euros anuales. El 60% gana menos de 8.871 euros anuales esto las sitúa por debajo del lindar de pobreza para un hogar unipersonal. Según el informe, el 98% de las que se encuentran por debajo del lindar de la pobreza están lejos de superarlo (Reyes y Bertrán, 2020).

Dada esta situación es urgente que España tome medidas para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. A partir del análisis de las políticas estudiadas se va a discutir el potencial impacto de la aplicación de algunas de estas políticas en España. A continuación, se presenta una tabla que expone las potencialidades y las limitaciones de cada una de las políticas.

Tabla 3. Potencialidades y limitaciones de las políticas de mejora del trabajo doméstico

Política	Potencialidades	Limitaciones
Reducción del coste de las cotizaciones a la Seguridad Social (Suecia)	<ul style="list-style-type: none"> -Bajo coste - Reducción de la informalidad -Fácil alcanzar un acuerdo político para aplicar esta medida. 	<ul style="list-style-type: none"> -Reducción de la informalidad moderada -No implica necesariamente una ampliación de derechos - No solventa la inclusión en el mercado laboral formal de las personas migrantes sin documentar. - Peligro de que las políticas de conciliación se limiten a facilitar contratar una trabajadora doméstica. - Los beneficiarios principales son familias con ingresos elevados
Cheque-servicio (Bélgica)	<ul style="list-style-type: none"> -Elevada y rápida capacidad de reducción de la informalidad. -Ampliación de los derechos laborales -Facilita la conciliación de todas las mujeres. - Control institucional y participación de sindicatos. 	<ul style="list-style-type: none"> -Coste económico elevado. -Requiere de un considerable compromiso político e institucional. - No solventa la inclusión en el mercado laboral formal de las personas migrantes sin documentar. - Peligro de que las políticas de conciliación se limiten a facilitar contratar una trabajadora doméstica.
Equiparación de derechos y campaña de reducción informalidad. Contexto de construcción de un sistema público de cuidados (Uruguay)	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad de derechos laborales. - Reducción de la informalidad. -Participación de sindicatos y organizaciones internacionales como la OIT. 	<ul style="list-style-type: none"> -Coste elevado -Requiere de un gran acuerdo político que debe ser estable y duradero.

Fuente: Elaboración propia

Es evidente que España necesita de una reforma profunda para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. En 2012 se intentó aplicar una política al estilo de la sueca, pero con unas ventajas fiscales menores y una aplicación irregular. Por lo referente a las ventajas fiscales, la reducción del coste de las cotizaciones se situó en el 20%, llegando hasta el 45% para las familias numerosas y monomarentales. Estos beneficios solo se aplicarán en aquellos casos en que la obligación de cotizar se haya iniciado a partir del 1 de enero de 2012 (Oblitat et al., 2017). En el caso de Suecia los beneficios fiscales suponen el 50% del coste de las cotizaciones de la trabajadora doméstica. Para que la política sea efectiva, el coste de contratar de forma legal tiene que ser inferior o cercano al de contratar a una trabajadora de forma ilegal. Otro elemento que se debe tener presente respecto a España es que la aplicación de la política ha sido un tanto intermitente. La política se empezó a aplicar en 2012, en julio de 2017 se eliminó este incentivo del 20% de reducción al coste de contratación, en el mes de octubre el mismo año se retomó la política, pero se fijó su fecha de finalización al terminar el año 2018 (Oblitat et al., 2017). Esta política todavía sigue vigente. Se puede afirmar con bastante seguridad que la irregularidad con la que se ha aplicado esta regulación y los horizontes de finalización que luego han sido prorrogados han disminuido el impacto positivo de esta política.

Los beneficios fiscales a la contratación de una trabajadora doméstica son una política que tiene un impacto positivo en la reducción de la informalidad y ha sido una política aplicada en varios países como los nórdicos (Kvist, 2012). Sin embargo, su capacidad de mejorar substancialmente las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas es bastante limitada si no se abordan otros problemas como la no equiparación de derechos laborales. En Suecia ha sucedido precisamente esto, a pesar de ser una referencia en la provisión pública de bienestar y derechos laborales, en el sector del trabajo doméstico todavía necesita de más políticas para que haya una mejora real. Además, las principales beneficiarias de la política han sido familias con ingresos elevados. Volviendo a España, que tiene una gran dependencia del trabajo doméstico, necesita una política más ambiciosa que simplemente aplicar beneficios fiscales.

Seguramente una buena opción para España sería aplicar una política como el cheque-servicio al estilo belga, centrada en el trabajo doméstico y con alta participación de los sindicatos y de las instituciones públicas. Lograría a corto plazo una importante reducción de la informalidad, también facilitaría realizar inspecciones de trabajo y se garantizaría que las personas que trabajaran en este sistema tuvieran un contrato de trabajo por escrito. Además, en el caso de Bélgica también se ha visto que facilita la conciliación familiar. El Ayuntamiento de Barcelona y el ministerio de empleo y seguridad social se han planteado estudiar la aplicación esta política (Oblitat et al., 2017 y García et al., 2012).

En realidad, en España ya ha habido algunas experiencias que han aplicado el cheque-servicio, sin embargo, se han llevado a cabo a escala muy pequeña y de forma bastante aislada. El ministerio de empleo y seguridad social realizó una pequeña consulta de opinión sobre el sistema de cheque-servicio francés. En esta consulta participaron actores muy diversos como trabajadoras domésticas, empleadores, personas expertas, sindicatos y funcionarios. Uno de los resultados más relevantes es que la mayoría de los participantes desconocían que es el cheque-servicio. Una vez fueron informados de que es el cheque-servicio valoraron positivamente la aplicación de este. Facilitar los tramites burocráticos, las deducciones fiscales y conseguir una mayor protección de los derechos laborales son destacados por todos los grupos como los elementos positivos. Como punto negativo, las empleadas manifestaron una cierta desconfianza hacia la capacidad de la Administración Pública y de la sociedad española para mantener un sistema como el cheque-servicio. Los sindicatos enfatizaron que en caso de aplicar este sistema se debería acordar un convenio colectivo para el sector del trabajo doméstico (García et al., 2012).

Otro elemento positivo del cheque-servicio es que a pesar de que triangula la relación entre las empleadas y las familias, se mantienen los elementos positivos de la personalización. El trabajo doméstico implica un grado elevado de implicación personal y emocional, la relación entre las empleadoras y las trabajadoras suele ser bastante estrecha. En el sistema de cheque-servicio se mantienen los elementos positivos de la

personalización sin que las trabajadoras domésticas se vean atrapadas en relaciones personales de extrema dependencia en las que por ejemplo no puedan denunciar situaciones de abuso (Safuta, A., Camargo, 2019). Se garantiza una cierta autonomía sin eliminar los elementos positivos de tener una relación personal estrecha con las familias para las que se trabaja.

Una de las mayores reticencias a la aplicación del cheque-servicio se es el elevado coste de la política. Ciertamente el cheque-servicio requiere de una importante inversión pública, pero también aumenta considerablemente las cotizaciones a la Seguridad Social, no solo entre las trabajadoras domésticas, sino también para las personas que gestionan las empresas de servicios domésticos y de forma más extensa para todas las personas que puedan conciliar mejor. También disminuiría el gasto público en complementos para pensiones bajas y ayudas sociales.

De aplicarse en España uno de los beneficios del cheque-servicio es que se puede adaptar a la realidad del país e ir haciendo las modificaciones que se crean convenientes tanto el precio del cheque como las deducciones fiscales a la contratación. De este modo, si el coste fuese un problema se puede empezar por ejemplo con una subvención modesta y un número de cheques disponibles pequeño e ir ampliando el servicio en base a como se vaya desarrollando la política.

Anteriormente se ha destacado que el cheque-servicio no es una fórmula mágica que soluciona todos los problemas vinculados al trabajo doméstico. Al largo de esta investigación se ha insistido en que las deficiencias del régimen de bienestar y la dependencia del trabajo doméstico que esto genera, es la raíz de la precariedad del trabajo doméstico. Por esto, es fundamental que España a largo plazo se plantee reforzar la provisión pública de cuidados, siguiendo una política como la uruguayana con una perspectiva integral sobre los cuidados. Ello requiere de un firme y estable compromiso político y social. En referencia al trabajo doméstico, se puede afirmar que hay distintas organizaciones de mujeres trabajadoras domésticas y sindicatos que luchan para lograr mejoras. Por el lado institucional, parece que hay una cierta voluntad de mejorar y de

colaborar, pero esta debe ir más lejos. De Uruguay, España también podría fijarse en la política de equiparación de derechos que ha tenido un impacto muy positivo en la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. La reforma de 2012 que aplicó España iba en esa dirección, pero todavía falta solventar cuestiones fundamentales como el pleno derecho al paro.

España debe tomar medidas urgentemente para mejorar la situación de precariedad en la que se encuentran las trabajadoras domésticas. Esta precariedad las hace especialmente vulnerables en situaciones como la actual crisis provocada por el COVID-19. A largo plazo, España tiene que solventar las deficiencias del régimen de bienestar en particular el subdesarrollo del cuarto pilar para reducir la dependencia del trabajo doméstico. También sería importante estudiar reformas en la ley de extranjería para evitar que personas migrantes irregulares se queden fuera del sistema.

6. Conclusiones

A pesar de que en términos generales el trabajo doméstico es una ocupación precaria en todos los lugares del mundo hay diferencias considerables dependiendo del contexto. De la revisión de la literatura académica se puede concluir que hay tres elementos que influyen la organización del trabajo doméstico estos son: el régimen de bienestar al cual pertenece un país, la legislación migratoria y la regulación del empleo doméstico.

El primer objetivo de la investigación ha sido hacer un diagnóstico de la situación del trabajo doméstico remunerado e identificar los principales problemas de estos. La literatura académica indica que los dos grandes problemas asociados al trabajo doméstico son la no equiparación de derechos y la informalidad. Para cumplir con el segundo y tercer objetivo, identificar y analizar políticas que hayan logrado mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, se han estudiado las políticas de Uruguay, Bélgica y Suecia. Cada una de estas políticas tiene una aproximación diferente al problema de la precariedad en el sector del trabajo doméstico.

La política de Uruguay ha consistido en equiparar los derechos de las trabajadoras domésticas a los demás trabajadores y hacer una importante campaña para reducir la informalidad. Se puede afirmar que esta política ha logrado substanciales mejoras en las condiciones laborales. Estas reformas no se han aplicado de forma aislada, uno de los elementos determinantes del éxito es que Uruguay lleva cerca de dos décadas construyendo un sistema nacional de cuidados, en el que se ha animado a incluir a actores muy diversos de la sociedad civil. En referencia al trabajo doméstico, las organizaciones de trabajadoras domésticas y los sindicatos han participado activamente de este proceso de mejora de las condiciones laborales del trabajo doméstico. También ha participado la OIT, que de hecho considera a Uruguay una referencia en materia de trabajo doméstico.

Bélgica y Suecia han tenido una orientación distinta al problema ya que facilitar la contratación legal para las familias es un objetivo tan importante como mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras. Favorecer la contratación legal se considera una política de conciliación. También se asume que incentivar la contratación legal implica una mejora substancial de las condiciones laborales de las trabajadoras.

La política sueca se ha limitado a una reducción de los impuestos. Suecia es un país con un régimen de bienestar muy desarrollado pero su política en el trabajo doméstico ha sido muy modesta e insuficiente. La rebaja de impuestos no ha ido acompañada de más medidas. Además, los sindicatos tienen muy poca presencia en el trabajo doméstico esto es muy problemático en un país donde los sindicatos son fundamentales para lograr mejoras laborales. Tampoco se ha animado a que las trabajadoras se organicen sindicalmente.

Por lo referente al cheque-servicio belga se puede decir que es una forma rápida de disminuir la informalidad. Los sindicatos participan del control de este sistema en el que las instituciones públicas también tienen un importante peso, en consecuencia, se han ampliado los derechos de trabajadoras domésticas. Del análisis de las políticas se puede concluir que en aquellos países donde las organizaciones sindicales tienen peso y las

instituciones públicas están abiertas a su participación las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas son mejores. Este resultado, pero, debe ser contrastado con más casos. El cheque-servicio es muy usado y bien valorado por los usuarios. La literatura académica indica que su aplicación ha facilitado la conciliación familiar. Presenta, pero, algunas limitaciones como las dificultades que tienen las personas sin documentar para trabajar en este sistema y su elevado coste. Sin embargo, en términos generales es una política que ha logrado sus objetivos.

Para terminar, el cuarto objetivo consista en explorar la aplicación de estas políticas en España. España necesita una reforma profunda, pues una política como la sueca sería insuficiente. A corto plazo, se podría plantear la aplicación de una política al estilo del cheque-servicio belga ya que tiene un importante impacto positivo de forma relativamente rápida. La política de equiparación de derechos laborales que ha llevado a cabo Uruguay también debería ser el objetivo para España, y de hecho muchas organizaciones tanto a nivel nacional como internacional piden que se avance en esta dirección. A largo plazo y considerando no solo el trabajo doméstico sino el conjunto de cuidados, España debería hacer políticas para mejorar la conciliación de las familias. Aunque mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas es urgente y justo, la conciliación no puede depender de externalizar los cuidados a una mujer migrante. Así pues, tal y como ha hecho Uruguay sería positivo reclamar la responsabilidad que tiene el estado en la provisión de cuidados. También, lograr un reparto de tareas más igualitario entre hombres y mujeres en el seno del hogar. Estas consideraciones sobre España realizadas a partir del análisis de políticas de éxito pueden servir de punto de partida para otras investigaciones que profundicen más sobre como mejorar las condiciones laborales en el trabajo doméstico. Investigaciones que incluso pueden realizarse desde otras disciplinas como el derecho y la economía.

7. Bibliografía

- Altman, M., & Pannell, K. (2012). Policy gaps and theory gaps: Women and migrant domestic labor. *Feminist Economics*, 18(2), 291–315.
- Batthyány, K. (2012). *Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay*. Organización Internacional del Trabajo. Serie de Condiciones de Trabajo y Empleo No.34
- Blofield, M., & Jokela, M. (2018). Paid domestic work and the struggles of care workers in Latin America. *Current Sociology*, 66(4), 531–546.
- Briones Vozmediano, E., Agudelo Suárez, A. A., López Jacob, M. J., Vives Cases, C., Ballester Laguna, F., & Ronda Pérez, E. (2014). Percepción de las trabajadoras inmigrantes del servicio doméstico sobre los efectos de la regulación del sector en España. *Gaceta Sanitaria*, 28(2), 109–115.
- Calleman, C. (2011). Domestic services in a “land of equality”: The case of Sweden. *Canadian Journal of Women and the Law*, 23(1), 121–139.
- Carrasquer Oto, P. (2013). El redescubrimiento del trabajo de cuidados: algunas reflexiones desde la sociología. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(1), 91–113.
- Fédération Générale du Travail Belgique (2017) “ Titres-services- L’Enthousiasme de Federgon doit être modéré”
- Retrieved from: <https://www.accg.be/fr/actualite/20170505-titres-services-l-enthousiasme-de-federgon-doit-etre-moderer>
- Gallo, A. y Santos, S. (2015). *Trabajo doméstico renumerado en Uruguay*. Asesoría General en Seguridad Social Comentarios de Seguridad Social. No 49 3er.Trimestre 2015
- García, A., Esparcia, M. J., Muños, J., Pleguezuelo, M., & Dolores, S. J. (2011). *Empleo del hogar: estrategias para la jubilación y alternativas para su financiación*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Secretaría de estado de la seguridad social.
- Garell, D., & Bertran, C. (2017). Situació laboral de la població estrangera a catalunya. Informe 2017: Treballadors de llar estrangeres. *Centre d’Estudis i Recerca Sindicals (CCOO)*.

Retrieved from <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2554/19755.pdf>

Garell, D., & Bertran, C. (2021). Informe 2020 :Situació laboral de la població estrangera de Catalunya. L'ocupació estrangera en el treball de cures. *Centre d'Informació per a Treballadors Estrangers (CCOO)*.

Gavanas, A. (2010). Who cleans the welfare state? Migration, informalization, social exclusion and domestic services in Stockholm. Institute for future studies. Research report. In *Nature* (Vol. 269).

Goffin, K., Schooreel, T., Mertens, K., Valsamis, D., & Van der Beken, W. (2013). *Domestic Workers Across the World: Global and regional statistics and the extent of legal protection*.

Retrieved from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf

ILO (2011). Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos [Convenio]

ILO. (2013). *Domestic Workers Across the World: Global and regional statistics and the extent of legal protection*. International Labour Office Office - Geneva

Retrieved from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf

ILO. (2018) Care work and Care jobs. For the future of a decent work [Executive Summary]. International Labour Office Office – Geneva

ILO. (2020) Ratificación del C189- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm.189)

Retrieved from:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::p11300_instrument_id:2551460

Kvist, E., & Peterson, E. (2010). What has gender equality got to do with it? An analysis of policy debates surrounding domestic services in the welfare states of Spain and Sweden. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 18(3), 185 – 203.

- Kvist, E. (2012). Changing social organizations of care: A comparison of European policy reforms encouraging paid domestic work. *European Journal of Ageing*, 9(2), 111–117.
- León, M. (2010). Migration and Care Work in Spain: The Domestic Sector Revisited. *Social Policy and Society*, 9(3), 409–418.
- León, M., & Pavolini, E. (2014). ‘Social Investment’ or Back to ‘Familism’: The Impact of the Economic Crisis on Family and Care Policies in Italy and Spain. *South European Society and Politics*, 19(3), 353–369.
- Michielsen, J., Willems, R., Nouwen, W., & Jalhay, S. Moreno, P., Véliz, N., Muñoz, A., Rua, Ll., Beltran, C., López, R., (2013). *Promoting integration for migrant domestic workers in Belgium*. work [Executive Summary]. International Labour Office Office – Geneva.
- Ministerio de trabajo y economía social (2020) Nueva regulación del servicio del hogar familiar
- Retrieved from: <http://www.mites.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/index.htm>
- Morel, N. (2012). The political economy of domestic work in France and Sweden in a European perspective. *LIEPP Working Paper*, (2), 1–26.
- Navarro, V. (2006). *El subdesarrollo social de España, causas y consecuencias*. Cap 6. Los Servicios de ayuda a la familia pp:73-84 Editorial Anagrama
- Oblitat, E., Bofill, S., Parella, S., Camargo, A., Camós, I., Moreno, (2017). *Propostes per a la dignificació i sensibilització en l'àmbit del treball de la llar i la cura de les persones*. 29.
- Observatorio Europeo para la mejora de las condiciones laborales (2013) *Tax deduction for domestic work, Sweden*
- Recuperado de: <https://www.eurofound.europa.eu/data/tackling-undeclared-work-in-europe/database/tax-deductions-for-domestic-service-work-sweden>
- Oso, L., & Catarino, C. (2013). From Sex to Gender: The Feminisation of Migration and Labour-Market Insertion in Spain and Portugal. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39(4), 625–647.

- Parella Rubio, S. (2004). La interacción entre clase social, género y etnia: el reclutamiento de mujeres inmigrantes en el servicio doméstico. *Mientras Tanto*, (93), 83–100.
- Pérez Orozco, A. (2006). Reorganización Del Sistema. *Revista de Economía Crítica*, (5), 7–37.
- Pérez, I., & Stallaert, C. (2016). The professionalization of paid domestic work and its limits: Experiences of Latin American migrants in Brussels. *European Journal of Women's Studies*, 23(2), 155–168.
- Peterson, E. (2007). The invisible carers: Framing domestic work(ers) in gender equality policies in Spain. *European Journal of Women's Studies*, 14(3), 265–279.
- Raz-Yurovich, L., & Marx, I. (2018). What does state-subsidized outsourcing of domestic work do for women's employment? The Belgian service voucher scheme. *Journal of European Social Policy*, 28(2), 104–115.
- Reyes, L., & Bertran, C. (2020). Condicions de vida de les treballadores de la llar i les cures centreamericanes a Barcelona. *Centre d'Informació per a Treballadors Estrangers*.
- Safuta, A., & Camargo, B. (2019). The more things change, the more they stay the same? The impact of formalising policies on personalisation in paid domestic work- the case of the service voucher in Belgium. *Comparative Migration Studies*.
- Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (2020) Contrat de travail titres services
- Retrieved from: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/contrats-de-travail-particuliers/contrat-de-travail-titres-services?id=42422>
- Soto, C., Soto, L., González, M., & Dobrée, P. (2016). *Panorama regional sobre trabajadoras domésticas migrantes en América Latina*. ONU mujeres Paraguay y Organización Internacional del Trabajo
- Schwenken, H. (2013). Speedy Latin America , Slow Europe ? – Regional Implementation Processes of the ILO Convention on Decent Work for Domestic Workers. The United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD)
- Tires-services Wallonie (2021) “ Quel est le prix d'un titre-service?”

Retrieved from: <https://titres-services.wallonie.be/citoyen/information/tout-savoir/prix>

Triaca, L., Godoy, G., (2011). *Trabajo doméstico e Impacto de las políticas públicas en Uruguay*. Ministerio de trabajo y seguridad social.

Trillas, A., Ramos, P., & Marquès, P. (2018). *Libro blanco del futuro del/ de los trabajo/s*. Ajuntament de Barcelona

Torns, T., Carrasquer, P., Moreno, S., & Borràs, V. (2013). Career Paths in Spain: Gendered Division of Labour and Informal Employment. *Parcours de carrière en Espagne : division sexuée du travail et de l'emploi informel. Interventions Économiques*, (47), 0–16.

Valle, A. H. Del. (2010). Comparando regímenes de bienestar en América Latina. *European Review of Latin American and Caribbean Studies*, 88(April), 61–76.

Yeates, N. (2012). Global care chains: A state-of-the-art review and future directions in care transnationalization research. *Global Networks*, 12(2), 135–154.