

30 de marzo – Día Internacional de las Empleadas del Hogar

La Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) declaró en 1988 el 30 de marzo como el día internacional de las trabajadoras del hogar. Esta fecha conmemorativa busca visibilizar, revalorizar y reivindicar los derechos laborales del sector doméstico, que enfrenta altos niveles de precariedad, invisibilidad y riesgo de abusos.

Datos INE. Periodo 2025T4

Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, en España trabajan aproximadamente 550.000 personas en el empleo doméstico. De ellas, unas 370.000 están dadas de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar. Esto implica que entre un 30 % y un 35 % del empleo doméstico está en situación irregular.

El sector está muy feminizado (95-97 % mujeres), la mayoría tiene más de 45 años (60 %) y aproximadamente un tercio son trabajadoras extranjeras. Además, es un sector con alta informalidad y salarios por debajo de la media.

En cuanto a la ocupación, los datos exactos varían según la fuente (EPA, Seguridad Social o estimaciones sindicales), porque mucho trabajo doméstico no está declarado. Aproximadamente, las empleadas del hogar afiliadas representan entre el 1,8 % y el 2 % del total de afiliación en España. Esto implica que la mayor parte del empleo doméstico se realiza sin cotización o en economía sumergida.

Por tanto, y teniendo en cuenta la tasa de paro femenina actual en alrededor del 12,5 %, este sector se relaciona mucho con el paro femenino, porque muchas mujeres entran en el servicio doméstico cuando tienen dificultades para acceder a otros empleos.

Avances

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó en 2011 por primera vez un convenio (189) en el que se recogían los derechos básicos de este tipo de empleadas en materia derecho a conocer los términos de empleo, acceso a prestaciones, incluida la cobertura por maternidad, la limitación de horas de trabajo, medidas contra el acoso, violencia y abusos, y descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas y pago de horas extras.

En España, tras su ratificación en 2022, se han equiparado derechos, eliminando el despido por "desistimiento" y permitiendo el acceso a la prestación por desempleo. Se ha impulsado la necesidad de adecuar la legislación interna para mejorar la prevención de riesgos laborales y la protección ante el despido.

Igualmente, en España, en los últimos años, se han producido diversos adelantos en materia laboral, el último a través del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

Este Real Decreto recoge entre algunas de sus medidas más importantes: la prestación por desempleo a las empleadas del hogar, derecho a una indemnización por desempleo, cuya cuantía debe ser equivalente al salario correspondiente a doce días por año de servicio, con el límite de seis mensualidades o el preaviso en

caso de extinción del contrato, como mínimo, de veinte días desde que se le comunique a la persona trabajadora, entre otras circunstancias.

Asimismo, el Real Decreto 893/2024, que entró en vigor el 12 de septiembre de 2024 exige evaluar riesgos laborales en el servicio del hogar familiar. Esta medida supone un paso importante hacia la equiparación de derechos con otros sectores, históricamente negados en el trabajo doméstico.

Sin embargo, su aplicación también evidencia que este avance es, en parte, más formal que efectivo. La implementación recae en empleadores particulares (familias), lo que introduce un problema clave: la dificultad de trasladar obligaciones empresariales a un entorno privado. Esto genera tensiones entre el cumplimiento legal y la capacidad real de los hogares para asumir estas responsabilidades, tanto por desconocimiento como por falta de recursos.

A día de hoy, aún no se han desarrollado elementos clave como formación específica, protocolos contra el acoso o guías técnicas. Esto sugiere que la política está incompleta, lo que limita su impacto real en la mejora de las condiciones laborales.

Esto implica que una parte importante de las trabajadoras queda fuera de cualquier protección, por lo que la medida, aunque positiva, no alcanza a quienes más lo necesitan.

La igualdad no se decreta: se garantiza

El problema ya no es la falta de leyes, sino la falta de voluntad para hacerlas cumplir. Sin acción real, la dignidad de las empleadas del hogar seguirá siendo una deuda pendiente. El empleo doméstico sigue siendo uno de los ejemplos más claros de desigualdad de género estructural en el mercado laboral. Aunque en los últimos años se han reconocido derechos largamente negados, la realidad demuestra que estos avances son, en gran medida, insuficientes mientras la mayoría de las trabajadoras continúe en la economía sumergida.

No basta con legislar cuando cerca del 80 % del sector permanece fuera del sistema. Hablar de equiparación de derechos resulta una ficción. La falta de control efectivo, la dificultad de aplicar la normativa en los hogares y la ausencia de medidas prácticas convierten muchos de estos logros en declaraciones formales sin impacto real.

Además, el carácter profundamente feminizado y precarizado del sector evidencia que no estamos solo ante un problema laboral, sino ante una cuestión de justicia social y de género. El trabajo doméstico sigue infravalorado porque lo realizan mayoritariamente mujeres, muchas de ellas migrantes, en condiciones de escasa protección.

Por todo ello, es urgente pasar del reconocimiento simbólico a la acción real: aflorar el empleo oculto, reforzar la inspección, facilitar el cumplimiento a las familias empleadoras y dignificar social y económicamente este trabajo esencial. Sin voluntad política y medidas efectivas, la igualdad seguirá siendo una promesa incumplida.

ORGANIZACIÓN DE MUJERES CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL

ÁREA DE MUJER DE SATE-STES