

La conciliación de la empleada del hogar: inexistente e invisible

The conciliation of household employee: nonexistent and invisible

Dra. Cristina AYALA DEL PINO

Universidad Rey Juan Carlos

Madrid

cristina.ayala@urjc.es

ORCID: 0000-0002-2633-2973

Resumen: El trabajo del hogar es un elemento necesario para la calidad de vida de los ciudadanos. Es una realidad que, el empleo en el hogar familiar continúa como una labor para las mujeres que, prestan sus servicios en la mayoría de los supuestos en condiciones de “esclavitud moderna”.

El motivo lo hallamos en que se realiza, con exclusividad en el interior de los hogares, las administraciones no han creado políticas idóneas, ni dotaciones económicas suficientes, ni valoran un servicio que, por tradición, ha sido realizado por mujeres, en sus hogares o, en situaciones inseguras, en las casas de otros.

Este trabajo tiene como objetivo analizar qué efectos derivan de las decisiones gubernamentales en el ámbito de la corresponsabilidad y conciliación de intereses personales, familiares y laborales desde la posición de la empleada del hogar.

Así, por un lado, se analiza el papel que desempeña la empleada del hogar como parte esencial, al no existir otras opciones públicas, para alcanzar la conciliación de intereses domésticos y labores de las familias y, por otro, como receptora de las medidas de conciliación previstas.

Abstract: Housework is an essential element for the quality of life of citizens. It is a reality that, the domestic employment continues being an occupation for the women who, work in most assumptions in conditions of modern slavery.

The motive is because the job it is done with exclusiveness inside of households. The administrations have not created policies, nor sufficient financial endowments,

nor appreciate a service that, traditionally, it has been done by women for free, in their homes, or, in unsafe situations, in the house of others.

This study analyzes the effects derived of government decisions in the field of coresponsibility and conciliation of personals, family and labor interests from the position of the domestic worker.

So, on the one hand, it is analyzed the role it plays the domestic employment, as there are no other public options, for reaching the conciliation of domestics and labor interests of the family and, on the other, as a receiver, the conciliation measures planned.

Palabras claves: conciliación, empleada del hogar, servicio doméstico.

Keywords: conciliation, household employee, domestic service

Sumario:

I. Introducción.

II. Políticas públicas de conciliación: empleada del hogar.

III. La conciliación de la empleada del hogar.

3.1. *La normativa vigente para la conciliación.*

3.2. *¿Existe la perspectiva judicial de género en los supuestos suscitados por las madres trabajadoras del hogar familiar? La maternidad se presenta como un obstáculo que imposibilita la conciliación familiar y laboral de la trabajadora doméstica.*

3.2.1. Despido de la empleada del hogar en estado de gestación mediante la figura del desistimiento.

3.2.2. La conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la inmigrante-empleada del hogar.

IV. Conclusiones.

V. Bibliografía.

Recibido: agosto 2022.

Aceptado: octubre 2022.

I. INTRODUCCIÓN

Con este artículo quiero poner de manifiesto uno de los problemas que afecta a nuestra sociedad y que la pandemia ha hecho todavía más evidente: lo difícil que es conciliar la vida laboral y familiar y, en particular, en la invisible e inexistente conciliación de cómo concilian las empleadas del hogar.

Uno de los significados de acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española cuando se refiere a conciliar hace referencia a cómo podemos hacer compatible dos o más cosas, es decir, en nuestro caso cómo conciliar la vida laboral y familiar. De hecho, cuando decimos conciliar, no es necesario precisar más el término, para entender todos nosotros que nos estamos refiriendo a eso. Sin embargo, en la práctica, se trata de un sueño o una pretensión utópica, más que algo real.

Ciertamente, al inicio de la pandemia, se dijo que el confinamiento que habíamos sufrido podría influirnos en cómo ordenar nuestras prioridades, situando a la vida y los cuidados vinculados a ella en uno de los temas que más debería preocupar a nuestros políticos. El tiempo pasó y apenas ha habido indicios de ello, poco a poco nos vamos acercando a la tan ansiada normalidad comprobándose que no hay visos de interés para lograr una efectiva conciliación. En realidad, antes de lo vivido como consecuencia de aquélla, tampoco se podía compatibilizar armónicamente trabajo, cuidados y tareas domésticas, pero es un hecho que la respuesta dada por nuestros dirigentes a la situación de emergencia sanitaria lo hizo más difícil. La situación resulta desoladora, máxime cuando las consecuencias las sufren las madres y padres, sobre todo, aquellos socialmente más vulnerables, entre los que se encuentran los trabajadores domésticos y, en particular, las mujeres y aquéllas que además son inmigrantes. Y las empleadas del hogar, en su doble condición de ser mujer e inmigrante.

II. POLÍTICAS PÚBLICAS DE CONCILIACIÓN: EMPLEADA DEL HOGAR

No cabe duda de que la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral es uno de los objetivos socialmente reconocidos por la normativa

europaea, arraigándose en los artículos 19, 153.1 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea¹.

Por su parte, la conciliación laboral, familiar y personal ha sido desde el principio y lo es actualmente un fin relacionado con la igualdad de género, pero presentando una consideración propia². A este respecto, el Parlamento Europeo aprobó su posición sobre la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores³, con la que se quiere fortalecer el derecho a la conciliación en estos ámbitos de los padres, madres y cuidadores familiares. Se constata, pues, por parte de las instituciones europeas un gran interés por alcanzar la equidad de género laboral efectiva y una real y corresponsable conciliación en todos los ámbitos de la vida.

En nuestro ordenamiento jurídico, nuestra norma suprema consagra el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), Así, como se establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones necesarias para garantizar dicho derecho (art. 9.2 CE).

Asimismo, no podemos olvidar la pionera Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que supuso el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en nuestro país, incluyéndose de manera transversal el principio de igualdad en todas las políticas públicas. En dicha norma, hay que señalar que los derechos de conciliación son reconocidos con carácter general y aparecen a lo largo de la misma de manera dispersa.

¹ En este sentido, el art. 23 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales reconoce la igualdad de trato entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluyendo el empleo, el trabajo y la retribución. Igualmente, la igualdad por razón de género es objeto de estudio en numerosas directivas: 75/117/CEE del Consejo, de 10 febrero de 1975, sobre materia retributiva, 2002/73/CE del Parlamento Europeo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la 76/207/CEE; la 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y la 2006/54/CE del Parlamento de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

² El art. 33 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales reconoce el derecho a la conciliación profesional, familiar y personal, así como la protección de la maternidad. Asimismo, hay que tener en cuenta las Directivas siguientes: 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, de igualdad de género y 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental y la 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental.

³ Aprobada el 4 de abril de 2019, en virtud de la cual se derogó la Directiva 2010/18/CE del Consejo Europeo.

Ciertamente, el reconocer la igualdad de las mujeres y su incorporación en el ámbito laboral, han supuesto que los principios básicos de la conciliación familiar y laboral se asienten y hayan provocado una gran transformación tanto en el rol desempeñado por las mujeres como en los nuevos modelos familiares a lo largo de las últimas décadas. No obstante, si bien es cierto lo que acabamos de decir, no podemos olvidar que la mujer es la que ha venido realizando el trabajo doméstico tradicionalmente, es más, hoy en día continúa soportando la difícil tarea de armonizar sus obligaciones personales, familiares y laborales.

La realidad nos muestra que las mujeres siguen encontrando trabas y muchos obstáculos a lo hora de acceder al empleo, en permanecer o reinsertarse en el mercado laboral y en promocionarse profesionalmente por ser ellas, en la mayoría de las ocasiones, las que continúan atendiendo las obligaciones familiares, bien sea cuidando a los hijos, a personas con enfermedad o mayores en situación de dependencia y/o realizando las tareas del hogar familiar. Lo dicho constata la escasa o nula existencia de corresponsabilidad y sus consecuencias, disminuyendo muchísimo, a diferencia de lo que sucede en otros países próximos, las opciones con las que pueden contar las mujeres para afrontar dichas responsabilidades.

A este respecto hay que hacer hincapié en que con el término corresponsabilidad el Derecho Comunitario hace referencia no sólo al ámbito familiar sino también al social; en consecuencia, aquélla no solo se debe exigir entre hombres y mujeres sino también están implicados todos los agentes sociales, siendo necesario que participen las administraciones públicas y sus políticas, evidenciándose que nuestro sistema del bienestar es muy débil sobre esta cuestión.

En definitiva, desde la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, hasta nuestros días han acontecido grandes avances. Sin embargo, aunque la Ley reconoce como objetivo principal la necesidad de asumir de manera equilibrada las responsabilidades familiares, estamos ante una quimera, pues es una mera declaración de intenciones, ya que el legislador prosigue observando los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde una perspectiva femenina. Por todos es conocido que, las mujeres continúan siendo hoy en día las que ejercen estos derechos, contribuyendo así a conservar cómo se han distribuido tradicionalmente las funciones productivas y de cuidados y a reforzar la situación de desigualdad y discriminación de la mujer al acceder al empleo y en sus condiciones laborales, minusvalorándola y apartándola con frecuencia a puestos inferiores, lo que supone una continua carrera de obstáculos a su promoción profesional⁴.

⁴ Al respecto, véase ESPEJO MEGÍAS, P., *Hacia una reformulación de la violencia de género laboral*, La Ley, 2018, p. 139.

En suma, las políticas públicas que se van aprobando suponen un progreso en este sentido. Sin embargo, la realidad nos demuestra que son insuficientes, porque lo que se evidencia es que no hay una conciencia social por quienes tienen que ponerlas en práctica.

III. LA CONCILIACIÓN DE LA EMPLEADA DEL HOGAR

Las mujeres empleadas del hogar en nuestro país tienen una situación socio-laboral que dependen de factores, entre otros, sociales, como por ejemplo, los cambios que se han acontecido en el modelo de organización familiar, derivados, sobre todo, por la incorporación de la mujer al mercado laboral; demográficos, por el creciente envejecimiento de la población y por la relevancia de la inmigración y, por supuesto, los económicos, siendo un hecho evidente la persistente economía sumergida, así como la segmentación del mercado del trabajo.

Como hemos dicho anteriormente, por una parte, las políticas públicas se dirigen a proteger a la familia, en concreto, aquéllas disponen medidas para conciliar la vida familiar y laboral de las personas que trabajan, así como llevan a cabo acciones para garantizar los cuidados de las que son dependientes; por otra parte la vigente normativa de la relación laboral especial resulta defectuosa en numerosas cuestiones, lo que nos lleva afirmar que hay una desregulación del trabajo doméstico, cuando se pone de relieve los problemas que afectan a las trabajadoras del colectivo, tales como, la alta tasa de empleo sumergido, pluriempleos intermitentes, lo difícil que les resulta acreditar los períodos de trabajo, dificultando así la renovación de los permisos de trabajo y residencia de las mujeres que han inmigrado; jornadas inestables, salarios ínfimos y por debajo del salario mínimo interprofesional; cotizaciones realizadas por la propia empleada, el derecho a la jubilación parcial y anticipada, así como la dificultad para acceder al sistema de pensiones (sobre todo, en los supuestos de trabajo sumergido).

Por lo que se refiere a la exclusión en el acceso a las prestaciones y subsidios por desempleo debemos destacar lo siguiente.

Por una parte, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022, C-389/20 (en lo sucesivo, TJUE), ha supuesto un nuevo revés al sistema español de Seguridad Social⁵. En este supuesto, como en otros

⁵ A juicio del TJUE el art. 4.1 de la Directiva 79/7/CEE debe ser interpretado en el sentido de que se opondría a que una norma nacional que excluya las prestaciones por desempleo de las prestaciones de la seguridad social otorgadas a las empleadas del hogar, entendiéndose que aquélla sitúa a éstas en una situación de desventaja respecto al resto de los trabajadores, y que

precedentes, también ha sido por su discordancia con el imperativo comunitario de no discriminación indirecta por razón de género. En aquélla, la mujer que lucha por sus derechos pertenece al colectivo de empleadas del hogar y la prestación que reclama es la de protección por desempleo.

Por otra parte, el artículo 14 del Convenio de la OIT prohíbe esta exclusión, tras su ratificación, nuestro Gobierno ha resuelto esta cuestión.

El 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 equipara las condiciones laborales de las empleadas del hogar al resto de personas trabajadoras. En este sentido, dicha norma reconoce el derecho al desempleo tanto en lo que se refiere a la prestación contributiva como al resto de subsidios no contributivos. En suma, estamos ante un logro histórico del colectivo al que pertenecen estas trabajadoras, que el legislador no ha tenido más remedio que regular.

A todo ello, se suma la falta de elementos de salubridad y materiales de seguridad en los hogares, los cuales en caso de existir quedarían a voluntad del empleador, constatándose que en muchas ocasiones son ninguneadas llegando a sufrir riesgos psicosociales por las situaciones abusivas a las que están sometidas. Además, cabe sumar la escasez de inspecciones de trabajo, tanto de los hogares como de mediadores laborales y la persistente discriminación por razón de la edad y origen y las pocas o inexistentes probabilidades de movilidad de las trabajadoras del servicio doméstico.

Por último, cabe destacar que, como consecuencia de las peculiaridades de este trabajo, la posibilidad de pertenecer a una asociación o afiliarse a un sindicato es muy baja o nula, así como no existe un convenio colectivo aplicable al colectivo, por lo que todo ello contribuye a que no tengan instrumentos reivindicativos donde puedan dar voz a sus problemas e intentar mejorar en sus condiciones de trabajo⁶.

A la vista de todos estos problemas, pocos dan voz o visibilidad a uno mucho más generalizado e ignorado en este colectivo: la inviabilidad de conciliar la

no se justifique por causas objetivas y ajenas a cualquier discriminación por razón de sexo. El Tribunal consideró discriminatoria la exclusión de nuestra norma de la prestación por desempleo de las empleadas del hogar

⁶ A este respecto, cabe resaltar que el Congreso de los Diputados ratificó de forma definitiva el Convenio 189 de la OIT y la Recomendación 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos del 2011 el pasado 9 de junio de 2022, la ausencia de ratificación suponía que se agravaran las condiciones de invisibilidad y discriminación de este trabajo.

vida personal, familiar y laboral de la trabajadora del hogar⁷. La regulación vigente ha perdido la oportunidad de pronunciarse sobre esta cuestión, tan solo hace una referencia al término “conciliación” en la Exposición de Motivos, al referirse a los cambios que prevé al referirse al tiempo de trabajo, a este respecto se permite el ejercicio de los derechos asociados a la conciliación de los trabajadores del hogar en igualdad con los demás trabajadores.

3.1. *La normativa vigente para la conciliación*

Conforme a la regulación vigente cabe distinguir varios tipos de políticas de familia. Unas inciden directamente en la conciliación de intereses laborales y familiares, ya que reconocen el derecho a la ausencia de los trabajadores. En este sentido, hay que diferenciar entre permisos retribuidos⁸ y no retribuidos, incluyendo en éstos las reducciones de jornada y las excedencias. Y otro tipo es una medida que favorece la conciliación indirectamente, ya que prevé recursos monetarios⁹ para compensar a modo de compensación por la falta de retribución durante los períodos en los que no se trabaja de y/o por los costes derivados de criar a los hijos o cuidar de personas dependientes. Dicho esto, las empleadas del hogar, en un alto porcentaje, estarían excluidas de la posibilidad de solicitar este tipo de ayuda, ya que en la mayoría de los supuestos no cumplirían las condiciones que la norma prevé, como son, la afiliación y/o cotización.

Ahora bien, las políticas de conciliación óptimas no son sólo aquellas que garantizan permisos (derecho a la ausencia), sino también aquellas que fomentan la adecuación temporal de la jornada u horario de trabajo (derecho de presencia) a lo que pueda necesitarse personal, familiar y laboralmente¹⁰. A este respecto, las propuestas por la flexibilidad laboral estableciendo horarios más flexibles, flexibilizando también la hora a la que se entra y se sale, indicando cómo recuperar las horas, distribuir de manera irregular las jornadas u optar por jornadas continuas se han ido introduciendo en aquéllas.

⁷ Sobre esta cuestión, véanse RODRÍGUEZ COPÉ, M.L., “Conciliación y trabajo doméstico: un reto para las políticas socio-laborales del siglo XXI. El decisivo papel de los tribunales de justicia”, en *Revista jurídica de los Derechos sociales, Lex Social* (Sevilla), vol. 9, 2 (2019) 212-249, y DÍAZ CORFINKIEL, M., “La conciliación en la encrucijada: vida laboral y familiar de empleadas y empleadoras de hogar”, *Revista jurídica de los Derechos Sociales. Lex Social* (Sevilla), vol. 9, 2 (2019) 198-211.

⁸ Cfrs., art. 37.3.

⁹ Entre otros, las prestaciones por maternidad, por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia, por cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave.

¹⁰ Al respecto, véase BALLESTER PASTOR, M. A., “De cómo la reforma operada por el RD Ley 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades”, en *Revista de Derecho Social* (Albacete), 57 (2012) 99-114.

En este sentido, cabe destacar cómo quedan garantizados los derechos de conciliación en el articulado del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, abogando por la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares¹¹. Es más, el texto al hacer hincapié en el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral pone de manifiesto que es primordial tener muy presente que en la relación de trabajo las personas trabajadoras, mujeres u hombres, ambos tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.

Junto a esta normativa jurídica cabe resaltar que las empresas han abogado por políticas familiarmente responsables que favorecieran, con independencia de la regulación legal, conciliar de forma más efectiva la vida familiar y laboral¹².

Nadie duda que defender un lugar más inclusivo e indulgente motiva a los trabajadores, haciendo que sean más productivos. Pero, cabe preguntarse si las empleadas del hogar se benefician de estas previsiones, si les conciernen las modificaciones normativas que se han ido produciendo o si las mujeres trabajadoras que se dedican al servicio doméstico y a los cuidados tienen espacio en el ámbito de conciliación al que la norma hace referencia.

Pues bien, conforme al artículo 3 del Real Decreto 1620/2011, los derechos y obligaciones de esta relación laboral especial se regularán por lo previsto en el mismo y con carácter supletorio cuando resulte compatible con las peculiaridades de aquella, se aplicará la normativa laboral común¹³. En este sentido, en el preámbulo de aquél se reconoce que ésta permitirá el ejercicio de los derechos asociados a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de los empleados de hogar en los mismos términos de igualdad que con el resto de los trabajadores.

Dicho esto, quiere decir que las empleadas del hogar pueden y, de manera efectiva, ejercer sus derechos, pudiendo disfrutar de los mismos, es decir, podrían optar por una jornada laboral más flexible, disfrutar de permisos para acudir a exámenes prenatales, de la pausa por lactancia o reducir su jornada para cuidar de su hijo mientras está hospitalizado...

¹¹ En consecuencia, las decisiones empresariales en materia de gestión del tiempo de trabajo, movilidad geográfica o modificación sustancial de las condiciones de trabajo estarían condicionada por el respeto y consideración a los derechos de conciliación (art. 34.8 ET).

¹² A este respecto, las empresas han otorgado beneficios como seguros médicos, han fomentado los horarios más flexibles y excedencias más cortas, así como, han animado a compatibilizar el trabajo presencial y a domicilio.

¹³ En materia de tiempo del trabajo, el Real Decreto traslada la regulación general del Estatuto de los Trabajadores y, en concreto, para el disfrute de permisos (art. 37 ET).

Asimismo, cabe destacar que, en relación con el régimen jurídico de la extinción, los despidos de trabajadoras gestantes o que tienen causa al ejercer los derechos derivados de la maternidad o la conciliación de intereses personales, familiares y laborales van a afectar gravemente a las trabajadoras del sector doméstico. Es más, conforme a la redacción anterior del artículo 11 RD 1620/2011 se hacía referencia a la remisión al artículo 49 ET, habida cuenta las salvedades que se preveían en el mismo en relación con el despido disciplinario y, en concreto, con el desistimiento como modalidad de extinción específica y que se aplicaba a esta relación laboral especial, situando a aquéllas en una situación de gran debilidad. Sin embargo, el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre ha dado un nuevo contenido al artículo 11 en materia de extinción de contrato, mantiene la remisión al artículo 49 ET, desaparece el desistimiento e incluye las causas por las que podrá extinguirse: cuando la unidad familiar empleadora experimente un incremento de gastos por circunstancia sobrevenida, modificación sustancial de las necesidades familiares que justifiquen prescindir de la empleada del hogar y por la pérdida de confianza por parte de la persona empleadora. De ahí que haya que estar atentos a cómo nuestros Tribunales interpretan dicho artículo.

Al respecto y, con carácter general, nuestros órganos judiciales tienden a juzgar conforme al principio de igualdad y no discriminación por razón de género¹⁴. Al aplicar la equidad y la perspectiva de género nos encaminamos hacia una sociedad igualitaria¹⁵. Ciertamente, hay que investigar sobre cuáles serían las soluciones justas ante situaciones desiguales por razón de género. Ahora bien, cómo afecta esta acertada postura al colectivo doméstico.

¹⁴ Entre otras, cabe citar la STSJ de Canarias/Las Palmas de 7 de marzo de 2017 (rec. 1027/2016).

¹⁵ En este sentido, véase POYATOS I MATAS, G., “La práctica de cuidar, cargada sobre las mujeres, juzgada con perspectiva de género: nuevos progresos en la doctrina de suplicación. Comentario a las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 12 de marzo de 2019 (recs. 19/2019 y 1596/2018), en *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF* (Madrid), 433 (2019) 219. Esta Magistrada manifiesta que: “Los jueces y juezas podemos y debemos ser dinamizadores de cambios sociales para avanzar en la igualdad a través de nuestras actuaciones y resoluciones judiciales. Hay dos formas de impartir justicia: hacerlo formal y mecánicamente y hacerlo con equidad y perspectiva de género. La primera perpetúa las sistémicas asimetrías sociales entre sexos; la segunda, en cambio, camina hacia una sociedad igualitaria. Una justicia sin perspectiva de género no es justicia, es otra cosa”.

3.2. *¿Existe la perspectiva judicial de género en los supuestos suscitados por las madres trabajadoras del hogar familiar? La maternidad se presenta como un obstáculo que imposibilita la conciliación familiar y laboral de la trabajadora doméstica*

No cabe duda de que las políticas públicas deben tener como objetivo mejorar la situación laboral de las trabajadoras que deseen ser madres. Es un tema de suma relevancia¹⁶. Es un hecho demostrado que las madres son el colectivo que encuentra más dificultad a la hora de entrar en el mercado laboral y parten de una situación de mayor desigualdad. Siendo una evidencia que tienden a ocupar aquellos trabajos que son compatibles con las cargas familiares. Por ello, hay que garantizar la capacidad de elección de las mujeres, eliminando los obstáculos que se encuentran al tiempo de progresar profesionalmente y favoreciendo las medidas que garanticen con certeza conciliación, ampliando y equiparando los permisos de maternidad y paternidad y, sobre todo, fomentando la corresponsabilidad y la atención a los cuidados. Si este problema existe, con carácter general, para todas las trabajadoras que quieran ser madres, en particular, para las madres que trabajan en el empleo doméstico se presenta como un problema más grave.

Las mujeres que realizan tareas domésticas tanto en su propio hogar como fuera del mismo, son poco apreciadas por la sociedad, sufren discriminación por ser mujer y por trabajar en un colectivo que continúa siendo inseguro, de poca calidad e invisible, con una regulación que presenta evidentes carencias. Así, las sentencias de nuestros Tribunales judiciales constatan las dificultades laborales que continúan teniendo, a pesar de la normativa existente.

3.2.1. Despido de la empleada del hogar en estado de gestación mediante la figura del desistimiento

En la normativa vigente, hay una falta de una regulación específica detallada y considerada con la igualdad de trabajo de la empleada del hogar en esta materia que deja vacío el ejercicio del derecho a la conciliación de la trabajadora que es madre y empleada del hogar. Así, se constata en el despido de aquélla en estado de gestación mediante la figura del desistimiento¹⁷ conforme al contenido del anterior artículo 11 RD 1620/2022 antes de ser modificado por el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre.

¹⁶ Así, se puso de manifiesto en el Plan Director para un trabajo digno 2018/2020, Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018 (BOE de 28 de julio de 2018).

¹⁷ Al respecto, véase la STSJ de Asturias de 27 de septiembre de 2018 (rec.1679/2018).

En el supuesto de una empleada del hogar en estado de gestación que, trabaja como cuidadora de un niño y, en consecuencia, contribuye a la conciliación personal y laboral de la familia que la emplea, se le notifica que su relación finaliza por desistimiento.

Al respecto hay numerosos pronunciamientos judiciales con relación a los despidos discriminatorios por razón de maternidad¹⁸, comprobándose en los más recientes un progreso al reconocer los derechos de las que prestan servicios domésticos y son madres¹⁹.

En el caso de las empleadas del hogar, las normas por las que se ha regulado el trabajo doméstico reflejan que ha sido no considerado y minusvalorado. De hecho, el motivo que justifica una regulación de carácter especial para las tareas que se desarrollan en el hogar familiar es el ámbito donde se prestan las mismas: los hogares. Como estos trabajos se realizan en el ámbito familiar, esto es, en la esfera personal e íntima de la persona empleadora, ello justifica una mayor exigencia de lealtad y de confianza y, en consecuencia, la figura del desistimiento como causa de extinción se normaliza. Al poder recurrir a éste se producen efectos perniciosos en los derechos de las empleadas del hogar embarazadas.

Ante esta absoluta libertad de extinción del vínculo laboral sin alegación de causa alguna, tan sólo se exige el cumplimiento de unos requisitos formales con valor constitutivo²⁰, no se aplica por analogía el Estatuto de los Trabajadores²¹, ya que la calificación de nulidad a la que hace referencia esta norma está prevista para el despido causal, sea disciplinario u objetivo.

Por ello, nuestros Tribunales han aplicado a estos casos la doctrina aplicable a supuestos similares para el desistimiento durante el período de prueba²². Resulta sorprendente no sólo por que infringen numerosa normativa²³ sino

¹⁸ Entre otros, como ejemplo, véase la STSJ de Cataluña de 17 de abril de 2015 (Rec. 2838/2014).

¹⁹ Al respecto, véase la STSJ de Asturias de 27 de septiembre de 2018 (rec.1679/2018).

²⁰ Conforme al vigente art. 11.1 RD 1620/2011 se reconoce que el trabajador tiene derecho a un preaviso de siete o veinte días, si la prestación de servicios fuera de más de un año; licencia de seis horas semanales para buscar empleo y se podrá sustituir aquél por una indemnización equivalente a los salarios de dicho periodo.

²¹ Cfrs, arts. 55.5 y 53.4 ET.

²² Al respecto, la STSJ de Madrid 714/2015 de 26 de octubre (Rec.552/2015). Vid., BENAVENTE TORRES, I., “Un aspecto jurídico especialmente problemático: la extinción de la relación laboral”, en *Revista jurídica de los Derechos Sociales*. Lex Social, vol. 9 2 (2019) 263, nota 28, y, de la misma autora, “La extinción de la relación laboral especial del trabajo del hogar familiar”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social* (Madrid), 51(2018)102.

²³ Al respecto, infracción de los arts. 14 CE, 55.5 ET, 6,8, 9,10,12,13 LO3/2007, de 22 de marzo; 8 del Convenio 183 de la OIT, de 30 de mayo de 2000 sobre protección de la maternidad y

también porque no es admisible equipar aquél con el desistimiento de la relación laboral especial del hogar familiar²⁴, ya que en éste se exigen unos requisitos formales, entre otros, el abono en metálico de las indemnizaciones, cuyo incumplimiento determina la consideración del despido. Se constata que lo previsto en el artículo 55.4 ET para el despido causal, no se puede extender al supuesto del desistimiento en la relación laboral de carácter especial del hogar familiar²⁵.

En consecuencia, se observa que hasta la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019²⁶, en las relaciones laborales comunes la protección cualificada de la mujer embarazada se vino suprimiendo durante un corto espacio de tiempo, esto es, el período de prueba; sin embargo, en el supuesto de las empleadas del hogar familiar la desprotección se prologaría a lo largo de toda su vida laboral.

En suma, para aquéllas a las que se puede extinguir su relación laboral por desistimiento del empleador, el hecho de estar embarazada constituye en sí mismo una posible lesión del artículo 14 CE, pero no un indicio de vulneración que por sí solo desplace al demandado la obligación de probar la regularidad constitucional de su acto. En tales casos, no es suficiente con que la trabajadora esté embarazada y demuestre que lo está, sino, que, además es necesario alegar circunstancias que fundamenten un probable trato discriminatorio. A este respecto, las evidencias de discriminación son las que provocan que la carga de la prueba se invierta y obligan a demostrar que aquél fue por motivo razonable y proporcionado, que no vulnere los derechos fundamentales²⁷. Así, pues, se constata que la doctrina sobre la nulidad objetiva del despido no es aplicable, ahora bien, si se demostrara que el cese fue debido al estado de gestación éste, quizás, podría calificarse nulo²⁸.

Aquélla ha manifestado con claridad que hay que adaptar los efectos del despido nulo por conculcación de los derechos fundamentales a las características peculiares de esta relación, donde el lugar de trabajo se encuentra en el domicilio del empleador, por lo que no se puede imponer al mismo la obligación de

10 de la Directiva 92/85, de 19 de octubre. Asimismo, cfrs., la STSJ de Madrid 714/2015 de 26 de octubre (Rec.552/2015)

²⁴ En este sentido, véase BENAVENTE TORRES, I., “Un aspecto...”, o. c., 262 y, de la misma autora, “La extinción...”, o. c., 99 y 100.

²⁵ Cfrs., la STSJ de Madrid 714 (2015 de 26 de octubre) (Rec.552/2015).

²⁶ Vigente desde el 8 de marzo de 2019 (BOE núm. 57 de 7 de marzo de 2019).

²⁷ Cfrs. La STSJ de Madrid de 14 de febrero de 2014 (Rec. 1834/2013).

²⁸ Sin embargo, parece poco probable, ya que la posibilidad de declaración de nulidad del despido y sus consecuencias no están reguladas en el RD 1620/2011 (tampoco lo estaban en la norma precedente). Al respecto, véase BENAVENTE TORRES, I, pp. 116 y 117, *Lex Social*, pp. 270 y 271.

readmitir al trabajador y, en consecuencia, se ha de extinguir la relación laboral²⁹. Máxime si tenemos en cuenta el gran sacrificio que supondría para los miembros integrantes del hogar familiar tener que admitir en un espacio tan íntimo la presencia física de una persona ajena al núcleo familiar cuando la confianza se ha visto quebrada con anterioridad.

Por su parte, las notas que califican la relación laboral especial justifican conforme, el Real Decreto 1620/2011 de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, cuando declara en su exposición de motivos que se trata de una regulación peculiar que atiende a la mutua confianza. Habida cuenta la propia índole de esta relación laboral y el ámbito íntimo y personal en el que se desarrollan sus servicios como es el hogar familiar no es admisible contemplar la readmisión de la trabajadora.

En consecuencia, si una trabajadora embarazada es despedida, el despido es nulo. Conforme a los valores constitucionales en disputa, no cabe duda de que la decisión de extinguir el contrato, con motivo del embarazo sólo puede calificarse como nula. Ahora bien, sus consecuencias jurídicas pueden ser afinados al tener en cuenta el derecho fundamental a la intimidad personal y familiar que garantiza la protección de quienes conviven en el hogar familiar³⁰. A este respecto, la declaración de nulidad del desistimiento tiene unos efectos, entre otros, el término del vínculo laboral que supone que, dada la especial índole de la relación laboral inspirada en la mutua confianza, la nulidad no puede conllevar la readmisión, cuestión que no se discute.

Ahora bien, la doctrina no mantiene una postura unánime en lo relativo a consecuencias jurídicas tales como el pago de la indemnización y de salarios dejados de percibir desde la fecha del desistimiento hasta la sentencia, así como la indemnización por vulneración de derechos fundamentales.

Sobre esta cuestión, aquélla ha manifestado que³¹, si bien en la normativa específica no se regula el despido nulo de la empleada de hogar, dicha figura resultaría plenamente aplicable por aplicación supletoria de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores³². En consecuencia, podría pensarse que dicha normativa suple a lo previsto en el artículo 11 RD y como no se puede acoger la

²⁹ Por todas, véase la STSJ de Andalucía (Málaga) de 29 de noviembre de 2017 (Rec. 1644/2017).

³⁰ Cfrs., la STSJ de Madrid de 26 de septiembre de 2016 (Rec. 352/2016).

³¹ En este sentido, véase la STSJ de Asturias de 27 de septiembre de 2018 (Rec. 1679/2018).

³² Al respecto, cabe recordar que el art. 3 b) RD 1620/2011 reconoce que los derechos y obligaciones de esta relación laboral especial se regulan por dicho RD y, supletoriamente y cuando sea compatible con las peculiaridades de la misma, por la normativa laboral común.

readmisión propia del despido nulo, habría que acudir a la indemnización que se prevé para el despido improcedente en la normativa común, así como al no proceder la readmisión, se procedería a reconocer el abono de los salarios de tramitación.

Pero debemos tener en cuenta que el despido improcedente y nulo no son situaciones homogéneas. Es más, la normativa especial no ofrece respuesta alguna ante esta situación y dadas las peculiaridades de la relación laboral especial no es posible recurrir a la solución dada por la normativa general que ofrece con carácter prioritario. De ahí que haya que intentar ofrecer una propuesta ajustada, ya que de lo contrario se estaría equiparando el despido nulo al improcedente³³.

En conclusión, el despido nulo de las trabajadoras del hogar familiar debe tener los efectos jurídicos que le son propios y no los derivados del calificado como improcedente, ya que no hay fundamento objetivo para dicha opción lo que implica una inferior tutela ante la transgresión de los derechos fundamentales.

Asimismo, no es cuestionable que hay infracción de un derecho fundamental, en consecuencia, cabe reconocer el daño moral causado, así como la reparación del mismo³⁴.

La doctrina judicial, con carácter general, ante el perjuicio de un derecho fundamental, que merece un reproche especial, reconoce una indemnización semejante a los salarios de tramitación, los cuales no se abonan conforme a la normativa laboral común sino como la única manera de indemnizar la lesión del derecho³⁵.

En el caso de la extinción de la relación laboral de la empleada del hogar en estado de gestación por desistimiento, es procedente indemnizar el daño moral, ante el quebrantamiento del derecho fundamental, si bien la dificultad es cómo se cuantifica el mismo³⁶. Hay que destacar que la doctrina judicial que defiende esta postura pone de manifiesto, por una parte, que se reconoce el derecho a una indemnización por daños y perjuicios complementaria, a la que puede corresponder por salarios de tramitación y, por la otra, manifiesta la complejidad de cuantificar el daño moral y es necesario atenuar los requerimientos que normalmente se exigen para determinar una indemnización.

³³ En este sentido, véase la STSJ de Asturias de 27 de septiembre de 2018 (Rec. 1679/2018).

³⁴ Al respecto, véase la STSJ de Asturias de 27 de septiembre de 2018 (Rec. 1679/2018).

³⁵ Entre otras, véase la STSJ de Madrid, de 26 de 2016 (Rec. 252/2016).

³⁶ En este sentido, véase la STSJ de Asturias de 27 de septiembre de 2018 (Rec. 1679/2018).

Sobre esta cuestión, conforme a la doctrina jurisprudencial³⁷ y habida cuenta la repercusión de la transgresión del derecho fundamental, así como el daño que implica la imposibilidad de readmitir en dicho supuesto. El Tribunal declara que la cuantía indemnizatoria debe ser idónea no solo para garantizar la reparación íntegra sino, además, para ayudar a prevenir el daño³⁸.

En definitiva, se comprueba cómo aquélla comienza a manifestar sensibilidad hacia los derechos de conciliación de intereses familiares y laborales, los cuales van enlazados a la dignidad de la persona y que, también, afectan a las trabajadoras que desean ser madres y, además, son empleadas del hogar. A este respecto, se constata que el hecho de disfrutar del derecho a la maternidad se presenta como una dificultad relevante, difícil de conciliar con el interés laboral de la madre que es trabajadora, ante esta notoria realidad, los Tribunales comienzan a reconocer el daño moral y los menoscabos que las empleadas del hogar están padeciendo, sobre todo, cuando quieren armonizar el cuidado de su propia familia con el trabajo que desarrollan fuera en otro hogar familiar.

3.2.2. La conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la inmigrante-empleada del hogar

Como bien sabemos, las mujeres inmigrantes que trabajan en el colectivo doméstico³⁹, constituyen un número elevadísimo desde hace más de dos décadas. Para estas mujeres el ejercicio de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral resulta una quimera, ya que junto a los obstáculos que hemos ido indicando anteriormente hay que sumarles lo que se derivan de la propia normativa de extranjería⁴⁰, al ser ésta compleja y poco flexible, al exigir la existencia del contrato de trabajo para consentir la integración laboral y, por tanto, social, de la trabajadora. Esta exigencia debe tener muy presente que en el colectivo doméstico predominan la irregularidad y el trabajo no declarado, no rigiéndose por lo dispuesto para otros sectores de actividad, lo que evidencia que las mujeres empleadas en dicho colectivo pueden hallarse muy desamparada al tiempo de conseguir su regulación administrativa e incluso con dificultad de mantenerla, una vez conseguida.

³⁷ Cfrs., la STS Ud. de 5 de octubre de 2017 (Rec. 2497/2015).

³⁸ En este sentido, véase la STSJ de Asturias de 27 de septiembre de 2018 (Rec. 1679/2018).

³⁹ Vid., RODRÍGUEZ COPÉ, M.L., “El trabajo doméstico como portal de acceso al mercado laboral español de las mujeres inmigrantes: políticas y gestión”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (Madrid), CEF, 433 (2019) 70-86.

⁴⁰ Conforme al art. 38 LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, se exige la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena para poder trabajar en el servicio doméstico. Asimismo, el art. 65 del RD 557/2011, de 20 de abril, exige carecer de antecedentes penales y no encontrarse en territorio español de manera irregular.

Las empleadas del hogar inmigrantes normalmente acceden a sus trabajos por otros caminos, bien informales, bien legales, previstos para las situaciones preliminares de anomalía administrativa, sobre todo, a través del arraigo social. El hecho de recurrir a esta figura preferentemente para obtener la autorización de residencia y trabajo pone en evidencia las situaciones informales precedentes a la regularización de la inmigrante doméstica. Es más, la informalidad de las relaciones de trabajo en este colectivo constituye un verdadero inconveniente para alcanzar dicha regularidad⁴¹.

En estos casos, comprobamos que, la existencia de contrato de trabajo y su pervivencia en el tiempo constituye un requisito fundamental para conservar o acceder a una situación regular. Siendo, un hecho que para la mujer inmigrante que trabaja como empleada del hogar le resulta difícil de cumplir en la mayoría de las ocasiones. Es más, la exigencia de estos requisitos se presenta como reales obstáculos que dificultan el proceso de normalización e integración de las extranjeras.

A este respecto, la doctrina judicial constata que el hecho de ser madre y/o tener que cuidar a los hijos se presenta como una dificultad para mantener la regularidad administrativa de aquéllas⁴². En este sentido, se ha limitado a aplicar los preceptos legales de manera inflexible, llegando a afirmar que “la satisfacción de los derechos a la vida familiar y el interés superior del menor no pasan por obtener la autorización de residencia (...)”⁴³. Ciertamente, no es requisito exclusivo, pero sí indispensable y, sobre todo, un avance en la difícil senda para garantizar la efectividad del ejercicio de los derechos constitucionales, con carácter general y, en particular, los derechos de conciliación de intereses personales, familiares y laborales de trabajadoras domésticas extranjeras que son madres.

Es más, sorprenden los pronunciamientos judiciales que, en estos supuestos abogan por aplicar estrictamente la ley sin tener en cuenta las tendencias más flexibles que, de manera, muy acertada incluyen la imprescindible perspectiva de género, demostrando así su sensibilidad a las persistentes discriminaciones que vienen sufriendo las trabajadoras que son madres y la consecuencia sociolaboral de las mismas.

⁴¹ Al respecto véase el contenido específico previsto en los arts. 38 LOE y 71 RE.

⁴² Cfrs., la STSJ (Sala de lo C-A) de Madrid de 23 de enero de 2018 (Rec. 854/2016). En esta sentencia, sorprende que el Juez se limite a aplicar la norma de manera inflexible, sin apuntar a una posible causa discriminatoria con origen en el hecho de ser madre y/o cuidar al hijo.

⁴³ Cfrs., la STSJ (Sala de lo C-A) de Madrid de 23 de enero de 2018 (Rec. 854/2016).

IV. CONCLUSIONES

Con este artículo comprobamos, a nivel sociolaboral, el papel fundamental y poco o nada apreciado, que prestan las empleadas del hogar para alcanzar el logro de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las familias que, en la mayoría de las ocasiones acuden a ellas, ante la ausencia de otras alternativas. Asimismo, constatamos que la propia empleada del hogar se encuentra con numerosas dificultades para hacer valer su derecho a poder conciliar sus necesidades personales, familiares y laborales. A este respecto, ponemos de manifiesto lo complicado que es combinar el desarrollo de la prestación laboral y la maternidad, comprobando el uso abusivo que se hace de la figura del desistimiento como despido sin causa en esta relación laboral especial y lo difícil que resulta para una empleada del hogar extranjera conseguir la renovación del permiso del trabajo en caso de maternidad y/o cuidado de hijo.

Junto a estas cuestiones tratadas más en detalle, comprobamos que a la hora de hablar de medidas que faciliten el equilibrio entre la vida familiar y la laboral el papel que juega la negociación colectiva es tristemente escaso. Y si nos referimos a las trabajadoras del colectivo doméstico su presencia brilla por su ausencia. Por ello, el colectivo doméstico reivindica una y otra vez que se progrese en la equiparación de derechos en estos dos ámbitos, siendo necesario y urgente que, la negociación colectiva se manifieste y regule sobre la cuestión.

Asimismo, el 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 ha modificado la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, reconociendo la protección de la seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el servicio doméstico. Este reconocimiento constituye un gran logro con carácter general, pero en nuestro caso en concreto también supone un avance, ya que la persistente e inexplicable exclusión de este colectivo⁴⁴, tenía graves efectos para las mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia que, normalmente, comprobaban cómo su relación laboral finalizaba al no poderla armonizar con su estado personal.

La realidad nos demuestra que, el trabajo que es prestado por las empleadas del hogar constituye una tarea minusvalorada y poco o nada reconocida. Como bien sabemos, nuestra sociedad es muy familiar, siempre nos apoyamos en ésta

⁴⁴ Vid., AYALA DEL PINO, C., “La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar”, en *Saberes. Revista de Estudios jurídicos, económicos y sociales* (Madrid), 5 (2007) 1-19 http://www.uax.es/publicaciones/archivos/SABER07_001.

para cubrir nuestras necesidades, sobre todo, las familiares. El Estado no se ha preocupado mucho de ayudar y facilitar la incorporación de la mujer al mercado laboral, ofreciendo políticas públicas que facilitaran la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

De hecho, las mujeres que han querido desarrollarse profesionalmente han tenido que acudir a sus familias para poder conciliar y, sobre todo, gracias a las empleadas del hogar se sostiene nuestra sociedad. Por ello, resulta incomprensible que si constatamos que son imprescindibles para poder realizar nuestro trabajo y conciliar nuestros intereses personales, familiares y laborales por qué son al mismo tiempo invisibles.

Nuestro país tiene un reto consistente en reconocer el valor social y económico del trabajo que desempeñan aquéllas y, al mismo tiempo, tiene que apostar por darle visibilidad y conseguir la equiparación real en derechos con los otros trabajos.

Los poderes públicos tienen la responsabilidad de garantizar la implementación de políticas que faciliten la existencia de servicios que atiendan con efectividad las necesidades que tienen las personas trabajadoras en la actualidad. Es más, España debería apostar por la dignificación de los cuidados como parte esencial de nuestro estado del bienestar, situando a éstos en el núcleo de las políticas sociales, ya que nos encontramos ante intereses humanos que son universales y que, en consecuencia, las personas que se dedican a prestar aquéllos deberían ser reconocidas y valoradas, así como equiparadas a los demás de trabajadores, así podrían disponer de alternativas para poder conciliar sus propios intereses personales, familiares y laborales.

Ciertamente los Tribunales comunitarios y nacionales avanzan en sus pronunciamientos garantizando, fortaleciendo y asegurando la igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La cuestión es si de estos progresos se han beneficiado las empleadas del hogar, repercutiendo y mejorando sus condiciones laborales. Lo que se evidencia es que se progresa muy tibiamente o casi nada. Y, ello, a pesar de que hay visos en las resoluciones de nuestros Tribunales que intentan abogar por los cambios sociales para progresar en la igualdad, abogando por su amplitud y real aplicación a los colectivos más desfavorecidos, así como incluyendo la perspectiva de género como principio para tener en cuenta en todos los supuestos que impliquen relaciones desiguales y tópicos de género, como es el caso del trabajo doméstico.

Por otra parte, conviene resaltar la dimensión constitucional de los derechos de conciliación, pues hay varios preceptos de la norma suprema con lo que mantiene una cercana relación, tales como el artículo 9. 2 CE, relativo a igualdad real y no formal; el artículo 14 CE sobre igualdad y no discriminación por razón de sexo/género; el artículo 39 que garantiza la protección integral de la familia y el artículo 35 que reconoce el derecho al trabajo.

De ahí que a los órganos judiciales se les pudiera exigir que valoraran de manera adecuada la magnitud constitucional de las normas que tienden a proteger la familia y la infancia (arts. 14 y 39 CE) y, por ende, facilitar y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En suma, deberíamos pensar más en corresponsabilidad que en conciliación, abogando por medidas de flexibilidad que permitan compaginar en nuestro día a día la vida personal, familiar y laboral, así como apostar por la mejora económica cuando se disfruten los derechos, fomentar el ejercicio efectivo de los derechos de conciliación parentales y, sobre todo, equiparar la regulación de la baja de paternidad a la de maternidad, fijando permisos intransferibles. En suma, es necesario que avancemos en el camino de la corresponsabilidad.

V. BIBLIOGRAFÍA

- AYALA DEL PINO, C., “La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar, en *Saberes. Revista de Estudios jurídicos, económicos y sociales* (Madrid), 5 (2007) 1-19
http://www.uax.es/publicaciones/archivos/SABER07_001_
- BALLESTER TORRES, I., “De cómo la reforma operada por el Real Decreto Ley 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades”, en *Revista de Derecho Social* (Albacete), 57 (2012) 99-114.
- BENAVENTE TORRES, M.I., “Un aspecto jurídico especialmente problemático: la extinción de la relación laboral”, en *Lex Social, Revista jurídica de los Derechos Sociales* (Sevilla), vol.9, 2 (2019) 250-274.
- BENAVENTE TORRES, M.I., “La extinción de la relación laboral especial del trabajo del hogar familiar”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social* (Madrid), 51 (2018) 84-124

- DÍAZ CORFINKIEL, M., “La conciliación en la encrucijada: vida laboral y familiar de empleadas y empleadoras de hogar”, en *Revista jurídica de los Derechos Sociales. Lex Social* (Sevilla), vol. 9, 2 (2019)198-211.
- ESPEJO MEGÍAS, P., *Hacia una reformulación de la violencia de género laboral*, La Ley, 2018.
- POYATOS I MATAS, G., “La práctica de cuidar, cargada sobre las mujeres, juzgada con perspectiva de género: nuevos progresos en la doctrina de suplicación. Comentario a las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 12 de marzo de 2019 (recs. 19/2019 y 1596/2018)”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (Madrid), CEF, 433 (2019) 213-219.
- RODRÍGUEZ COPÉ, M.L., “El trabajo doméstico como portal de acceso al mercado laboral español de las mujeres inmigrantes: políticas y gestión”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (Madrid), CEF, 433 (2019) 55-92.
- RODRÍGUEZ COPÉ, M.L., “Conciliación y trabajo doméstico: un reto para las políticas socio-laborales del siglo XXI. El decisivo papel de los tribunales de justicia”, en *Revista jurídica de los Derechos sociales*, Lex Social (Sevilla), vol. 9, 2 (2019) 212-249.

