

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS

PSYCHOSOCIAL RISKS IN DOMESTIC AND CARES EMPLOYMENT

MANUEL CORREA CARRASCO

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Carlos III de Madrid

<https://orcid.org/0000-0002-3430-6724>

Cómo citar este trabajo: Correa Carrasco, M. (2021). Los riesgos psicosociales en el trabajo doméstico y de cuidados. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11(1), 431–448. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5493>

RESUMEN

En el ámbito del empleo doméstico, son recurrentes las alusiones a las particularidades del lugar de trabajo, en tanto que domicilio particular del empleador, como motivo principal del menor nivel de protección jurídica que, en términos comparativos, caracteriza a su regulación específica, así como las persistentes e insalvables dificultades para avanzar en una pretendida equiparación con el resto de los trabajadores. En este sentido, son diversos, y muy relevantes, los aspectos sobre los que incide este tratamiento peyorativo, pero no cabe duda de que es la esfera de la salud laboral la que presenta uno de los mayores flancos abiertos a la crítica. Concretamente, al margen de los importantes riesgos físicos a los que están expuestos en el ejercicio de su labor, destaca la especial incidencia en estos trabajadores de los riesgos de naturaleza psicosocial, como revela el elevado índice de deterioro de la salud mental que se observa, mucho mayor que en otros sectores de actividad. El actual marco normativo, sin embargo, se muestra claramente insuficiente para afrontar esta problemática, pues se inhibe a la hora de articular una respuesta adecuada a los retos planteados en el ámbito preventivo. Por tanto, sólo mediante las reformas normativas que tuvieran como referente la simultánea aplicación de los Convenios OIT 189 y 190, podría aventurarse una mejora en el diseño de

mecanismos efectivos de protección jurídica con capacidad para preservar la salud mental de este relevante colectivo de trabajadores.

PALABRAS CLAVE: Trabajo doméstico, riesgos psicosociales, condiciones de trabajo.

ABSTRACT

In the field of domestic employment, allusions to the particularities of the workplace are recurrent, as the employer's private address, as the main reason for the lower level of legal protection that, in comparative terms, characterizes its specific regulation, as well as the persistent and insurmountable difficulties to advance in a supposed equalization with the rest of the workers. In this sense, the aspects on which this pejorative treatment affects are diverse, and very relevant, but there is no doubt that it is the sphere of occupational health that presents one of the largest flanks open to criticism. Specifically, apart from the significant physical risks to which they are exposed in the exercise of their work, the special incidence in these workers of risks of a psychosocial nature stands out, as revealed by the high rate of deterioration of mental health that is observed, much higher than in other sectors of activity. The current regulatory framework, however, is clearly insufficient to face this problem, since it is inhibited when it comes to articulating an adequate response to the challenges posed in the preventive field. Therefore, only through regulatory reforms that had as a reference the simultaneous application of ILO Conventions 189 and 190, could an improvement in the design of effective legal protection mechanisms with the capacity to preserve the mental health of this relevant group of workers.

KEYWORDS: Domestic work, psychosocial risks, working conditions.

SUMARIO

I.- Introducción

II.- Riesgos psicosociales y salud mental de los trabajadores domésticos

1.- El elevado y persistente nivel de estrés laboral

2.- La violencia y el acoso laboral

III.- Factores de riesgo psicosocial y contexto laboral del trabajo doméstico

1.- Estrés laboral y factores de riesgo psicosocial en el trabajo doméstico

1.1.- Factores vinculados a la precariedad en el empleo

1.2.- Factores vinculados a las condiciones de trabajo

1.3.- Factores vinculados al género

2.- La violencia y el acoso laboral en el empleo doméstico: factores de riesgo psicosocial

IV.- Trabajo doméstico y salud mental en tiempos de confinamiento

V.- Conclusiones y propuestas

Anexo.

I.- Introducción

La idea de que el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, como rama del ordenamiento jurídico y como disciplina académica, se ha forjado en torno a un modelo de trabajador concreto, el obrero masculino de la industria, constituye hoy día un lugar común para poner de manifiesto la inadecuación de sus estructuras protectoras ante los desafíos que plantean las profundas transformaciones experimentadas por el contexto socioeconómico y las nuevas formas de trabajo existentes en la actualidad. Sin embargo, ningún otro sector de actividad como el trabajo doméstico y de cuidados para evidenciar que la desprotección relativa de determinados colectivos de trabajadores, ni responde siempre a causas sobrevenidas, ni, desde luego, las razones esgrimidas a modo de justificación resultan totalmente convincentes.

En efecto, son recurrentes las alusiones a las particularidades del lugar de trabajo, en tanto que domicilio particular del empleador, como motivo principal del menor nivel de protección jurídica que, en términos comparativos, caracteriza el marco normativo aplicable al empleo doméstico, así como las persistentes e insalvables dificultades para avanzar en una pretendida equiparación con el resto de los trabajadores. En este sentido, son diversos, y muy relevantes, los aspectos sobre los que incide este tratamiento peyorativo (jornada, salarios, régimen extintivo, protección social), pero no cabe duda de que es el ámbito de la salud laboral el que presenta uno de los mayores flancos abiertos a la crítica.

Al margen de los importantes riesgos físicos a los que están expuestos en el ejercicio de su labor, destaca la especial incidencia en estos trabajadores de los riesgos de naturaleza psicosocial, como revela el elevado índice de deterioro de la salud mental que presenta, mucho mayor que en otros sectores de actividad. La especial incidencia de esta problemática está vinculada, sin duda, a las peculiaridades del entorno laboral, especialmente, al lugar donde se prestan los servicios (hogar familiar), a la naturaleza de las tareas realizadas y a las condiciones de trabajo propias de la actividad. Pero, desde luego, no son ajenas tampoco a la especial vulnerabilidad de quienes integran este colectivo debido a que se trata de un empleo feminizado (el 95% es desempeñado por mujeres), migrante (42% del total) e informal (en torno a un 30% de empleo sumergido).

Se trata, por tanto, de una problemática que no es posible obviar, siendo preciso tener en cuenta sus causas y afrontar la adopción de soluciones en el contexto de una adecuada política de prevención de riesgos. El actual marco normativo, sin embargo, se muestra claramente insuficiente a tales efectos, pues se inhibe a la hora de articular una respuesta adecuada a los problemas planteados en el ámbito preventivo. En este sentido, ausencia de protección en la materia que se deriva de la exclusión de los empleados del hogar del ámbito de aplicación subjetiva de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), no puede entenderse (ni siquiera, mínimamente) paliada por la genérica e indeterminada obligación impuesta al titular de “cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene” (art. 3.4 LPRL), cuyo alcance jurídico está muy alejado del deber de seguridad “común” que se deriva de lo dispuesto en los

arts. 14 y 15 LPRL¹, sin perjuicio de sus insuficiencias en materia de riesgos psicosociales. Es significativo al respecto que la única consecuencia jurídica expresamente prevista ante la inobservancia del mencionado deber consiste en contemplar la posibilidad de dimisión justificada en caso de “incumplimiento grave” del mismo (art. 7.2 RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, RDHF), lo que deja sin respuesta a un buen número de interrogantes en la materia².

En suma, y ante la situación descrita, sólo mediante las reformas normativas que tuvieran como referente la simultánea aplicación de los Convenios OIT 189 (trabajo doméstico)³ y 190 (violencia y acoso laboral), pendientes de ratificación por nuestro país⁴, podría aventurarse una mejora en el diseño del marco de protección jurídica⁵ que permitiera abordar adecuadamente esta compleja y relevante problemática.

II.- Riesgos psicosociales y salud mental de los trabajadores domésticos

A la hora de analizar los elementos que contribuyen a la elevada incidencia de los problemas de salud mental que afectan a los trabajadores al servicio del hogar familiar, hemos de señalar que son dos los riesgos psicosociales que hay que diferenciar a efectos de adoptar las correspondientes políticas preventivas. Por un lado, los estudios realizados ponen de manifiesto un elevado y persistente nivel de estrés laboral, asociado a una serie de factores, presentes en el desarrollo de esta actividad, de diferente naturaleza y alcance. Por otro lado, hay que hacer referencia a la violencia y el acoso en el trabajo como riesgo psicosocial específico, que integra un variado elenco de conductas denigrantes que, por su especial vulnerabilidad, sufren con cierta asiduidad este tipo de trabajadores.

¹ En este sentido, destacando la falta de justificación de este tratamiento diferenciado, SALCEDO BELTRÁN, Carmen, “El trabajo doméstico en España: planteamientos y desafíos insoslayables frente a la <<esclavitud moderna>>”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 55/2020; p. 28.

² Una enumeración de los mismos, en QUINTERO LIMA, M.Gema, “Salud laboral de las empleadas de hogar: una aproximación de urgencia”, en (BLÁZQUEZ AGUDO, Eva, (Dir.), *Informe sobre la salud laboral desde la perspectiva de género*, Universidad Carlos III de Madrid, 2017; p. 101-102.

³ Sobre el alcance del mismo, v. QUESADA SEGURA, Rosa, “La dignificación del trabajo doméstico. El Convenio nº 189 OIT, 2011”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 27/2011.

⁴ Para un análisis crítico en torno a las razones, de diferente significado y alcance, que pueden explicar (que no justificar) la falta de ratificación del primero de los citados, v. GRAU PINEDA, Carmen, “De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, *Lex Social*, Vol. 9, núm. 2/2019; pp. 47 ss.

⁵ En relación con el primero de los mencionados, v. el detallado análisis de ROMERAL HERNÁNDEZ, Josefa, “El impacto del Convenio 189 de la OIT en las condiciones de trabajo de los empleados del hogar”, *Aranzadi Social*, núm. 7/2013; pp. 57 y ss.; sobre el segundo, son interesantes las reflexiones contenidas en VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, Manuel, “El Convenio 190 OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (Centro de Estudios Financieros), núms. 437-438/2019; pp. 119 ss.

1.- El elevado y persistente nivel de estrés laboral

Como es sabido, el estrés laboral constituye un riesgo psicosocial que se define como el “conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo”⁶. La incapacidad de hacer frente a la situación generada por las exigencias derivadas del trabajo provoca una sensación de desbordamiento o falta de control sobre la persona trabajadora que acaba produciendo daños en su salud mental (angustia, cefaleas recurrentes, insomnio) que, cuando se cronifican, suelen abocar a la aparición y desarrollo de enfermedades mentales (depresión, pánico, fobias diversas) y psicosomáticas (cardiovasculares, respiratorias, digestivas, inmunitarias, musculares).

Se trata, por tanto, de una problemática cuya magnitud y transcendencia no puede pasar desapercibida para los poderes públicos, especialmente, en aquellos sectores de actividad que, como el empleo doméstico, carecen de instrumentos normativos adecuados para afrontar una realidad que proyecta efectos nocivos para la salud de un amplio colectivo de trabajadores.

2.- La violencia y el acoso laboral

Concebidos como riesgos psicosociales a los que están frecuentemente expuestos los trabajadores domésticos, la violencia y el acoso en el trabajo constituyen dos fenómenos conceptualmente diferentes, aunque vinculados entre sí, que integran una variedad de conductas abusivas, protagonizadas por miembros del grupo familiar, que tienen un efecto humillante y denigrante para quien la padece, afectando a su integridad moral y psicofísica. En este sentido, como puntualiza el art. 1.a) del Convenio OIT n° 190 (2019), con estos conceptos se “designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen, o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”⁷. Por su parte, en el *Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo* (2007), se efectúa una distinción entre violencia y acoso, utilizando este último término para los supuestos de violencia psicológica (art. 3)⁸.

La naturaleza y entidad del bien jurídico protegido, coherente con su dimensión constitucional en tanto que derecho fundamental (art. 15 CE), pone de relieve la necesidad de adoptar todas las medidas de prevención necesarias para evitar que se desencadenen comportamientos tan lacerantes para los trabajadores que desarrollan su actividad en un entorno especialmente propicio para los mismos.

⁶ COMISIÓN EUROPEA: *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La sal de la vida o el beso de la muerte?* Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, Seguridad y Salud en el Trabajo, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2000.

⁷ Para un análisis reciente de esta problemática, v. CORREA CARRASCO, Manuel, *Acoso Laboral. Regulación jurídica y práctica aplicativa*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2019.

⁸ Un estudio detallado de este importante instrumento, en MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, *El Acuerdo Marco Comunitario para la Gestión del Acoso y Violencia en el Trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2008.

Las manifestaciones más típicas de estos fenómenos hacen referencia a conductas que suponen distintos grados de abuso de poder. Entre ellas, destacan las distintas modalidades de acoso laboral, sea sexual, moral o discriminatorio (por razón de sexo, raza, nacionalidad⁹), así como los supuestos de violencia sexual o física, que incluiría todo tipo de agresiones de distinta naturaleza y alcance.

Las consecuencias de estas conductas, por su carácter amenazante, vejatorio o denigrante, interfieren gravemente en la vida profesional y personal de los trabajadores y, además de lesionar su dignidad, se concretarían en graves problemas para la salud mental, normalmente, con sintomatología vinculada al trastorno por estrés postraumático (hipervigilancia, evitación, embotamiento). Por otra parte, las condiciones de soledad y aislamiento en las que se desarrolla la actividad laboral de los empleados domésticos, no sólo propician la existencia de este tipo de conductas, sino que, además, supone un obstáculo importante para su denuncia, lo que agrava notablemente la salud mental de la víctima, que se encuentra sin apoyo alguno.

III.- Factores de riesgo psicosocial y contexto laboral del trabajo doméstico

La elevada incidencia de los problemas de salud mental en el trabajo doméstico se debe a la existencia de una serie de factores, vinculados al entorno laboral, la organización de la actividad o las condiciones en la que se presta, que incrementan notablemente el grado de exposición de los trabajadores a los riesgos psicosociales anteriormente descritos. La identificación y análisis de estos factores de riesgo psicosocial¹⁰ constituye, por tanto, un presupuesto imprescindible para adoptar las correspondientes medidas preventivas, sin que las peculiaridades del lugar de trabajo (hogar familiar) puedan ser concebidas como un obstáculo insalvable.

1.- Estrés laboral y factores de riesgo psicosocial en el trabajo doméstico

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial que aumentan el riesgo de exposición al estrés laboral (estresores) suele realizarse conforme a las directrices metodológicas contenidas en la Nota Técnica de Prevención (NTP) nº 703¹¹, elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) y que, básicamente, asume el llamado “Método Copenhague” (COPSOQ¹²), validado en nuestro país como “ISTAS21”¹³.

⁹ Destacando la creciente conflictividad judicial planteada por los supuestos de agresiones verbales por motivos xenófobos, v. MIÑARRO YANINI, Margarita, “El acoso discriminatorio racial o étnico: entre disciplina y prevención de un riesgo psicosocial emergente en empresas multiculturales. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia 781/2019, de 26 de junio”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (Centro de Estudios Financieros), núms. 437-438/2019; pp. 181 ss.

¹⁰ Para un exhaustivo estudio de los diferentes ámbitos de incidencia de estos factores, v. (DOMÍNGUEZ FERNÁNDEZ, Juan.José; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. (Dir.), *Tiempos de cambio y salud mental de los trabajadores*, Albacete, Bomarzo, 2017.

¹¹ Disponible en https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_703.pdf/2c8e594e-6330-429e-ae3d-f03d590ae087.

¹² Acrónimo de *Copenhaguen Psychosocial Questionnaire*.

¹³ Una detallada información sobre sus aspectos metodológicos, en <https://copsoq.istas21.net/>.

En el ámbito del trabajo doméstico, dicho cuestionario ha servido de base para la reciente elaboración de un completo e interesante estudio sobre la incidencia de los riesgos psicosociales en el trabajo doméstico¹⁴ que, por su rigor metodológico, arroja unos resultados fiables y actualizados sobre la dimensión de esta problemática, aportando las claves explicativas que deberán tenerse en cuenta para acometer una adecuada política preventiva en el sector.

De forma sintética, los datos extraídos del mencionado estudio ponen de manifiesto que los factores de riesgo psicosocial (estresores) están vinculados a tres elementos que inciden en el trabajo doméstico: la precariedad en el empleo, las condiciones de trabajo y el género.

1.1.- Factores vinculados a la precariedad en el empleo

En relación con la precariedad laboral, se comprueba que rasgos estructurales que caracterizan el empleo en este sector de actividad, como la temporalidad, la excesiva rotación y el alto grado de parcialidad¹⁵, contribuyen de forma decisiva a incrementar los niveles de estrés que padecen los trabajadores del hogar. De este modo, la parcialidad, siendo involuntaria, aboca al pluriempleo con el fin de complementar los insuficientes ingresos que se perciben¹⁶, lo que, además de agudizar la problemática relativa a la reiteración de tareas, incrementa la presión psicológica ante la dificultad que presenta toda pretensión de compatibilizar diversas responsabilidades laborales. Por su parte, la falta de estabilidad en el empleo y la constante preocupación por la continuidad de la relación laboral o, en su caso, por encontrar un nuevo trabajo, generan una sensación de inseguridad laboral a estos trabajadores que, no sólo acaba alterando su salud, sino que provoca que no acudan al médico ni soliciten bajas por enfermedad común o accidentes de trabajo¹⁷, lo que determina un agravamiento de sus padecimientos.

Finalmente, como factor coadyuvante en el incremento de la precariedad es preciso hacer mención al empleo irregular, desempeñado principalmente por migrantes. La especial vulnerabilidad de este colectivo, incrementada por el desconocimiento de sus derechos y el miedo a la deportación, lo convierte en víctimas propiciatorias de prácticas de explotación laboral (servidumbre doméstica).

¹⁴ Concretamente, nos referimos *al Estudio para la detección de riesgos psicosociales en e Trabajo del Hogar* (AS2018-0012), CCOO, 2019 (disponible en <https://construccionyservicios.ccoo.es/2d29c5d658bfaa7d80b588382c8f0f4d000072.pdf>)

¹⁵ Se estima que, actualmente, son unos 320.000 los trabajadores a tiempo parcial en el sector del empleo doméstico.

¹⁶ Según datos de 2017, el salario bruto medio del sector era un 58,9% inferior al salario medio de todas las ramas de actividad (*Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares. Proyecto por un trabajo digno*, Vicesecretaría General de UGT (Departamento de Migraciones). Septiembre, 2019; p. 13-14. Enfatizando sobre la incidencia de la insuficiencia salarial sobre la salud laboral de los empleados de hogar, QUINTERO LIMA, M.Gema, *op. cit.*, p. 100.

¹⁷ Destacando esta realidad, v. *Estudio para la detección de riesgos psicosociales en el Trabajo del Hogar*, *cit.*, p. 114.

1.2.- Factores vinculados a las condiciones de trabajo

Junto a la precariedad en el empleo, son las peculiares condiciones de trabajo en la que se presta la actividad laboral¹⁸ los principales factores determinantes del elevado grado de exposición al riesgo de padecer estrés por parte de los trabajadores domésticos. Ello se debe, en gran medida, a las insuficiencias del propio marco de protección jurídica específicamente diseñado para este sector de actividad (es decir, el RDTH¹⁹), puestos de manifiesto en su dinámica aplicativa²⁰. Pero, también, al incumplimiento sistemático de los derechos laborales recogidos en el mismo (contrato escrito, jornada máxima, horas extras, régimen de descansos) y a las dificultades que el lugar de trabajo plantea para su efectiva fiscalización.

En la mayoría de los casos, los factores de riesgo se concretan en aspectos cuantitativos, destacando los referidos a la cantidad y distribución del tiempo de trabajo, pero también es posible traer a colación otros de índole cualitativa, relativos a la forma en la que se desarrolla el trabajo.

Entre los primeros, se ha conferido una especial relevancia a la incertidumbre acerca del cumplimiento efectivo de las condiciones pactadas, ya que la experiencia pone de manifiesto que son habituales los cambios unilaterales y no deseados en las principales condiciones de trabajo concertadas (salarios, horarios, descansos...), lo que genera bastante inquietud sobre cómo acabarán afectando los mismos a la situación personal de la trabajadora y a la posibilidad de afrontar sus responsabilidades familiares.

En este sentido, uno de los principales aspectos críticos viene marcado por la sistemática prolongación de la jornada laboral por encima del horario pactado, dato que no es baladí si tenemos en cuenta que estamos ante el sector de actividad con la jornada anual más larga (concretamente, 1826 horas al año, según datos de 2018). Ello es debido, principalmente, a que suele ser habitual que surjan imprevistos de última hora que es preciso atender, aunque tales excesos no sean objeto de compensación alguna. El hecho de que esta circunstancia afecte a la posibilidad de que la trabajadora atienda a sus responsabilidades familiares o laborales (otros empleos a tiempo parcial), supone un incremento notable de los niveles de estrés que, de forma cotidiana, termina padeciendo.

Hay que tener en cuenta, por otra parte, que la necesidad de prolongar la jornada trae causa de otro rasgo que caracteriza al trabajo en el hogar, como es la ausencia de una correcta delimitación de las tareas a realizar y la deficiente planificación del trabajo, lo que provoca la acumulación de tareas pendientes de realización, un elevado ritmo de

¹⁸ Para un análisis al respecto, v., entre otros, los estudios de DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, María, “La relación laboral especial de los empleados de hogar: aspectos laborales y de Seguridad Social”, *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 23/2011; pp. 137 ss.; y de SALCEDO BELTRÁN, Carmen.: “La relación la laboral especial del hogar familiar”, en, ESPUNY I TOMÁS, M. Jesús; GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo, y BONET ESTEVA, Margarita, (*Coords.*), *Relaciones laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*, Madrid, Dykinson, 2014; pp. 103 ss.

¹⁹ Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, *por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar* (BOE de 17/11/2011).

²⁰ En este sentido, un repaso a los diferentes pronunciamientos judiciales recaídos en la materia evidencia, de manera notable, las aludidas carencias (v., al respecto, el análisis contenido en el trabajo de SALCEDO BELTRÁN, Carmen, “El trabajo doméstico en España...*cit.*, *passim.*).

trabajo, la dificultad de disfrutar de los descansos previstos y la persistente sensación de falta de tiempo suficiente para acabarlas, factor que incide en el incremento del estrés soportado.

En cuanto a los factores cualitativos que inciden en la problemática descrita, es preciso hacer referencia al carácter monótono y reiterativo de las tareas que se realizan habitualmente, donde el margen de autonomía de la trabajadora es escaso y, por tanto, no posibilita un eventual desarrollo profesional mediante la adquisición de nuevos conocimientos o habilidades. Este sentimiento de frustración e insatisfacción que se deriva del trabajo realizado se acentúa debido a la falta de reconocimiento de la labor realizada, lo que provoca un continuo desgaste emocional que, frecuentemente, aboca a padecer el conocido “síndrome del quemado” (*burnout*), que manifiesta una especial incidencia cuando el trabajo consiste en el cuidado de personas dependientes, habida cuenta de la mayor implicación personal y las estrechas relaciones que se entablan en estos casos.

Finalmente, entre los aspectos cualitativos que repercuten en el progresivo deterioro de la salud mental de las trabajadoras domésticas, también es preciso hacer alusión al carácter solitario de la actividad laboral y a las condiciones de aislamiento en las que se desarrolla la misma, circunstancias que impiden el desarrollo de relaciones sociales en el trabajo y, consecuentemente, el apoyo de compañeros o superiores. Este problema se agudiza en el caso de las internas que, además, adolecen de una falta de espacio y de tiempo propios, lo que, prácticamente, imposibilita que dispongan de una esfera de privacidad personal, lo que, inevitablemente, acaba afectando a su bienestar psíquico.

1.3.- Factores vinculados al género

Tratándose de una actividad profesional fuertemente feminizada²¹, como hemos señalado, resulta pertinente traer a colación aquellos estresores específicos que, añadidos a los ya examinados, están estrechamente vinculados al género²². Entre ellos, destaca el factor conocido como la “doble presencia”²³, derivado de la división sexual del trabajo, y que supone que la mujer, tras terminar su jornada laboral, suele asumir la responsabilidad de llevar a cabo la mayor parte del trabajo en el ámbito familiar. En el caso del empleo doméstico, el agotamiento físico y mental que comporta esta sobrecarga de trabajo, se acentúa por el carácter reiterado de las tareas a desempeñar que, eventualmente, incluyen también labores de cuidado de familiares.

Por otra parte, conectado con la situación descrita, un elemento que incrementa notablemente la presión psicológica de la trabajadora doméstica viene dado por las

²¹ Sobre las implicaciones que se derivan de ello, v., entre otros, el trabajo de PAZ TORRES, O.: “Todos los días de la semana: servicio doméstico, género y clase”, en ESPUNY I TOMÁS, M.Jesús; GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo y BONET ESTEVA, Margarita (Coords.), *Relaciones laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*, Madrid, Dykinson, 2014, pp. 86 ss.

²² En general, sobre el tema, v. RODRÍGUEZ MUÑOZ, Alfredo, “Riesgos psicosociales en el entorno laboral: una perspectiva de género”, en (BLÁZQUEZ AGUDO, Eva, (Dir.), *Informe sobre la salud laboral desde la perspectiva de género*, Universidad Carlos III de Madrid, 2017; pp. 16 ss.

²³ Se define como “las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar” (*Estudio para la detección de riesgos psicosociales en el Trabajo del Hogar* (AS2018-0012), cit.; p. 74).

dificultades que percibe para conciliar sus responsabilidades laborales y familiares, ya que, aunque el trabajo se desarrolle habitualmente a tiempo parcial, los horarios suelen adaptarse a las necesidades y exigencias de los empleadores, quedando supeditada a éstas su (limitada) disponibilidad temporal.

Finalmente, la discriminación por razón de sexo, siendo una problemática general en el ámbito laboral, no podría dejar de tener un efecto significativo en el empleo doméstico. De este modo, se puede apreciar que estas trabajadoras, además de padecer con mayor frecuencia actitudes y comportamientos machistas, sufren las consecuencias que habitualmente se vinculan a las actividades feminizadas, es decir, peores retribuciones y menor consideración social del trabajo realizado. Todo ello repercute de forma directa en la falta de confianza que acusan las trabajadoras respecto a la posibilidad de recibir un trato justo y equitativo, lo que incrementa su sensación de vulnerabilidad y, a la postre, acaba deteriorando la autoestima personal y profesional.

2.- La violencia y el acoso laboral en el empleo doméstico: factores de riesgo psicosocial

La exposición al riesgo de sufrir conductas violentas o acosadoras (agresiones verbales o físicas, humillaciones, trato denigrante), susceptibles de calificarse como “comportamiento social adverso”²⁴, por parte de las trabajadoras domésticas se ve incrementada por la concurrencia de una serie de factores específicos, ligados al contexto en el que se desarrolla la actividad y, en especial, a algunas de las circunstancias descritas con anterioridad. De este modo, además de los condicionantes vinculados al género, que ponen de relieve una mayor propensión de la mujer a ser víctima de acoso sexual o de acoso discriminatorio por razón de sexo²⁵, hay que destacar otros, como la precariedad en el empleo (especialmente en el caso del trabajo irregular desempeñado por migrantes²⁶), la inseguridad laboral y el trabajo en condiciones de aislamiento (acentuado en el caso de las internas), que, al incrementar la vulnerabilidad de las trabajadoras, contribuyen decisivamente en el desencadenamiento de las conductas descritas.

La sensación de soledad, falta de apoyo social e indefensión que provocan tales circunstancias se retroalimenta por el temor a que la denuncia de este tipo de comportamientos pueda acarrear consecuencias negativas para su precaria situación, tales como la pérdida de ingresos vitales para la subsistencia de familiares dependiente o la deportación, en el caso de migrantes irregulares. Todo ello incrementa la presión psicológica hasta niveles insostenibles, causando, inevitablemente un grave deterioro de la salud mental de las trabajadoras afectadas.

²⁴ Expresión utilizada en el *Informe sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo en Europa: alcance, repercusiones y políticas*, Eurofound, 2015.

²⁵ De ahí que el propio Convenio OIT 190 dedique una atención específica a la “violencia y acoso por razón de género”, a la que define como aquellos actos de “violencia y acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, en incluye el acoso sexual” (art. 1.b).

²⁶ De ahí que se incida especialmente en la labor preventiva que han de desarrollar “las autoridades públicas en el caso de la economía informal” (art. 8.a) Convenio 190 OIT).

IV.- Trabajo doméstico y salud mental en tiempos de confinamiento

Las especiales circunstancias impuestas por la situación de confinamiento provocada por la pandemia han tenido un considerable impacto en el mercado de trabajo, afectando a la generalidad de la población trabajadora que, de un modo u otro, se ha visto sometida a cambios de relieve en el ejercicio de su actividad laboral. Sin perjuicio de la trascendencia de tales transformaciones y de su alcance general, en el ámbito del trabajo doméstico podemos destacar una serie de factores que han intensificado la exposición a los riesgos psicosociales en los términos anteriormente descritos. Tratándose de un trabajo necesariamente presencial, los trabajadores del hogar comparten con el resto de empleos precarizados la necesidad de afrontar la diabólica disyuntiva que supone acudir al trabajo diariamente asumiendo los riesgos de contagio que ello comporta, tanto para ellos como para los familiares, o, alternativamente, asumir la pérdida del empleo (por voluntad propia o desistimiento del empleador) con el consiguiente ausencia de ingresos vitales para garantizar la subsistencia familiar.

Ambas opciones proyectan elevadas dosis de angustia, inquietud y zozobra sobre los empleados domésticos, lo que acaba perturbando su salud mental de forma considerable. En el caso de continuar la actividad laboral, ello es debido al grado de incertidumbre que implica la falta de información disponible o el escaso control sobre el entorno laboral (hogar familiar), lo que hace que perciban su situación especialmente amenazante. Por otra parte, el mayor grado de aislamiento provocado por la prohibición de salidas o las nuevas pautas de relación social reduce considerablemente (o, incluso, puede llegar a impedir) las relaciones interpersonales y, en consecuencia, el apoyo social, precisamente cuando es más necesario para afrontar unas circunstancias especialmente perturbadoras para el bienestar psíquico de las personas. A ello hay que añadir, además, que es previsible que el mayor grado de dedicación exigido para atender a los nuevos requerimientos que puedan derivarse de la situación de pandemia no va a ser ni valorada ni compensada adecuadamente, lo que, sin duda, contribuya a incrementar la sensación de frustración profesional, máxime si tenemos en cuenta los sacrificios personales (incremento de las dificultades para conciliar) que ello puede suponer.

Por su parte, la inseguridad laboral de los empleados domésticos, siendo, como hemos visto, un habitual factor de riesgo psicosocial, experimenta un incremento sustancial en unos momentos en los que la eventualidad de perder el empleo se percibe como una amenaza cierta. El consecuente temor a sufrir una ausencia de recursos necesarios para garantizar la subsistencia familiar es especialmente intenso en un sector de actividad que, en términos comparativos, se caracteriza por una clara insuficiencia de los instrumentos de protección social, habida cuenta de que, como es sabido, para estos trabajadores, no está cubierta por el sistema la contingencia del desempleo, a pesar de las previsiones establecidas al respecto²⁷.

²⁷ Nos referimos, concretamente, a la iniciativa contemplada en la D.A. 2ª RDEH, relativa a la creación de un grupo de expertos con el fin de estudiar la implantación de esta prestación atendiendo a las peculiaridades de este colectivo. Críticamente al respecto, GALA DURÁN, Carolina, “La protección en materia de Seguridad Social de los empleados de hogar tras el RD 29/2012: un viaje de ida y vuelta”, en ESPUNY I

Frente a ello, la adopción, como consecuencia del estado de alarma, de una medida paliativa de urgencia por parte del Gobierno a modo de subsidio extraordinario para supuestos de extinción o suspensión de la relación laboral, así como reducciones de jornada, vinculados a la situación de crisis sanitaria²⁸ (consistente en un 70% de la base de cotización, con un máximo equivalente al SMI), aunque se trate de una iniciativa plausible, presenta importantes limitaciones, no sólo por suponer una relevante merma de ingresos en un sector de actividad ya lastrado por la parcialidad y los bajos salarios, sino porque constituye una práctica habitual que no se cotice por las horas realmente trabajadas²⁹. A ello hay que añadir que se trata de una medida que no alcanza al relevante porcentaje de trabajadores (30%) que, como hemos señalado, engrosan la bolsa del empleo sumergido. Todo ello, lógicamente, agudiza la sensación de inseguridad e incertidumbre vital que padece este colectivo de trabajadores, incrementando los niveles de estrés laboral por encima de los límites de lo soportable.

Por otra parte, hay que constatar que la situación de confinamiento intensifica la exposición al riesgo de sufrir actos de violencia y acoso laboral, principalmente, en el caso de las internas, ya que se ven obligadas a permanecer en el hogar familiar incluso en los períodos de descanso diario o semanal. En consecuencia, a la perturbación psíquica que supone la limitada disponibilidad espacial y temporal necesaria para garantizar unos niveles aceptables de privacidad, se le une la imposibilidad de abandonar un entorno que puede ser hostil o intimidante, propiciando la persistencia de conductas denigrantes u ofensivas (en el caso de los diferentes supuestos de acoso laboral) o de agresiones verbales o físicas (en el caso de la violencia). En estos supuestos, el incremento de la presión psicológica puede hacerse tan insoportable que, en aquellos casos extremos en los que la trabajadora ha de convivir en confinamiento con abusadores y violadores, suelen ser habituales los suicidios o las lesiones y muertes vinculadas a huidas desesperadas³⁰.

TOMÁS, M.Jesús; GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo, y BONET ESTEVA, Margarita (Coords.), *Relaciones laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*, cit., pp. 168 ss.

²⁸ Contemplado en el RDL 11/2020, de 31 de marzo, *por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19* (BOE de 01/01/2020), completado, a efectos aplicativos, por la Resolución de 30 de abril de 2020, del SEPE.

²⁹ En general, para un análisis crítico de las insuficiencias y carencias técnicas de esta prestación, v. ÁLVAREZ CORTÉS, Juan Carlos, “El subsidio extraordinario para personas empleadas del hogar familiar: una protección ‘asistencializada’ e imperfecta. A propósito del Real Decreto-Ley 11/2020 y la Resolución de 30 de abril de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 233/2020, pp. 77 ss.

³⁰ Especialmente significativo al respecto, es el caso de las trabajadoras del hogar bajo el conocido “sistema Kafala” en cierto países de Oriente Próximo. Esta práctica, propia del derecho consuetudinario de los países árabes, consiste en permitir que trabajadores irregulares puedan permanecer en un país, si cuentan con una persona que ejerza las funciones de tutor o garante (espónsor). Afecta especialmente a las trabajadoras del hogar migrantes, pues no se reconoce que su actividad pueda ser objeto de un contrato de trabajo. Ello las convierte en esclavas y son tratadas como una propiedad más del propietario de la casa (cosificación), que tiene reservado su derecho de transferencia, sin que puedan trabajar en otra ocupación, ni tengan libertad de movimientos (aislamiento en el ámbito privado e invisibilidad pública). Son víctimas propiciatorias de violencia sexual, explotación laboral y trata de personas. Sobre la dimensión de esta problemática, que se agudiza en el actual contexto de pandemia, v. la información contenida en <https://www.elperiodico.com/es/internacional/20190307/libano-mujeres-hogar-carcel-7341535>, https://elpais.com/internacional/2018/11/20/actualidad/1542728185_984168.html y

V.- Conclusiones y propuestas

Como puede deducirse de lo expuesto, el alto grado de prevalencia de los problemas de salud mental que aquejan a los empleados domésticos traen causa de factores de riesgo psicosocial vinculados a las circunstancias inherentes a su desempeño laboral que, en esencia, ponen de manifiesto una indeseable situación de desprotección relativa respecto al conjunto de la población trabajadora, cuya causa última está en las insuficiencias e ineficiencias del marco normativo específicamente diseñado para los mismos, que hunde sus raíces histórica en una concepción arcaica y denostada del trabajo doméstico, trufada de servilismo y desigualdad.

Es preciso, por tanto, una inmediata intervención de los poderes públicos que dignifique las condiciones de trabajo y corrija esta lacerante situación que afecta, precisamente, a trabajadores que desempeñan una actividad de carácter esencial (corroborada en las actuales circunstancias), cuya transcendencia socioeconómica está fuera de toda duda, máxime en una sociedad donde la demanda de servicios de cuidados crece cada día ante los nuevos retos sociales y demográficos (crecimiento del número de familias monoparentales, incremento de la esperanza de vida y aumento del envejecimiento)³¹. Resulta insostenible, por tanto, que quienes están llamados a desempeñar esta labor sufran tan altos niveles de deterioro en su salud mental como arrojan los estudios realizados al respecto, ante la ausencia de datos oficiales debido, en gran medida, a la infradeclaración de contingencias (de etiología común o laboral) que se produce en un sector de actividad caracterizado por la precariedad e inseguridad laboral.

Los ámbitos de protección jurídica sobre los que deberían proyectarse las reformas son diversos y las medidas han de concebirse, desde una perspectiva integral, como complementarias unas de otras. Así, en el marco normativo de la relación laboral especial, deben conjugarse la necesidad de atender las innegables peculiaridades del trabajo en el hogar, con la eliminación de todos aquellos aspectos que supongan un tratamiento desigual que carezca de justificación suficiente³², avanzando en lo posible hacia la plena equiparación³³, que debe ser la línea directriz que ha de regir todo propósito reformista.

En este sentido, ha de afrontarse un decidido fomento de fórmulas de representación y acción colectiva (especialmente, del lado patronal), con el objetivo de articular procesos de negociación colectiva a nivel sectorial³⁴ que, como ocurre en otros países de nuestro

<https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/noticias/noticia/articulo/libano-las-personas-migrantes-empleadas-de-hogar-deben-ser-protegidas-durante-la-pandemia/>

³¹ En este sentido, QUINTERO LIMA, M. Gema, *op. cit.*, p. 97.

³² Un análisis crítico de las insuficiencias al respecto de las últimas reformas, en MIÑARRO YANINI, Margarita, *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, Madrid, Reus, 2013.

³³ Compartiendo este objetivo, SALCEDO BELTRÁN, Carmen, “El trabajo doméstico en España...*cit.*”, p. 36.

³⁴ Poniendo de relieve las carencias en este terreno, QUINTERO LIMA, M. Gema, *op. cit.*, p. 98.

entorno (señaladamente, Francia³⁵ e Italia³⁶), fructifiquen en convenios colectivos que tengan la virtualidad de reforzar el marco de protección jurídica, adaptando las diferentes esferas de actuación normativa (condiciones de trabajo, prevención de riesgos) a las peculiaridades de la actividad desarrollada.

Por su parte, en lo que se refiere al marco normativo de la prevención de riesgos laborales y, en especial, los de naturaleza psicosocial, sería preciso diseñar reglamentariamente una regulación específica donde aparecieran contempladas los diferentes aspectos que conforman la acción preventiva (evaluación de riesgos, vigilancia de la salud...), estableciendo de modo preciso las obligaciones correspondientes.

Finalmente, en el ámbito de la protección social, es preciso proceder a una ampliación de coberturas (señaladamente, en materia de desempleo) hasta la completa equiparación con el resto de los trabajadores incluidos en el régimen general³⁷, corrigiendo aquellos aspectos que inciden negativamente en las cuantías de las prestaciones³⁸. Además de ello, sería preciso afrontar, con carácter general, la tarea pendiente de incorporar los daños a la salud mental de etiología laboral en el catálogo de enfermedades profesionales derivadas de riesgos psicosociales.

A tales efectos, un buen punto de partida vendría dado por la ratificación de los Convenios OIT números 189, sobre empleo doméstico (incomprensiblemente, aún pendiente después de casi una década de retóricas declaraciones gubernamentales de buenas intenciones³⁹), y 190, sobre violencia y acoso en el trabajo (recientemente adoptado), en la medida en que ambos confluyen en la ordenación jurídica de la problemática analizada. Hay que tener en cuenta que se trata de instrumentos internacionales cuyo propósito es establecer estándares universales de protección vinculados a hacer efectivo el reconocimiento del trabajo decente⁴⁰, evitando, en el caso del trabajo doméstico, que se siga concibiendo como una actividad degradante e infravalorada, cercana a la

³⁵ V. *Convention Collective Nationale des salaires du particulier employeur*, de 24/11/1999 (actualizada con fecha 11/06/2020), disponible en <https://www.legisocial.fr/conventions-collectives-nationales/2111-particulier-employeur/>.

³⁶ V. *Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Domestico*, de 16/01/2016, disponible en <http://www.ebiten.it/wp-content/uploads/2019/03/CCNL-COLF-E-BADANTI-SOTTOSCRITTO.pdf>.

³⁷ Proceso que, como se sabido, se inició hace casi una década (concretamente, con la Ley 27/2011, de 1 de agosto, modificada parcialmente por el RDL 29/2012, de 28 de diciembre) y no ha concluido aún, a pesar de haber superado el periodo de transitoriedad previsto (2012-2018). Críticamente al respecto, SANZ SÁEZ, Concha, *La protección social de las empleadas del hogar. La desaparición del Régimen Especial de la Seguridad Social y su integración en el Régimen General como Sistema Especial: análisis actual y de futuro*, Bomarzo, Albacete, 2017.

³⁸ Entre ellas, la no compensación de las lagunas de cotización. El resultado final es que el importe medio de las pensiones en el Sistema Especial de Empleados del Hogar (511 euros) es el más bajo de todos (salvo el SOVI) y que, en consecuencia, el 64,9% precisen de complementos por mínimos (*Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares. Proyecto por un trabajo digno*, Vicesecretaría general de UGT (Departamento de Migraciones). Septiembre, 2019; p. 22)..

³⁹ Poniendo de manifiesto “el desinterés político por el tema”, v. la crítica de GRAU PINEDA, C.: *op. cit.*, pp. 82 y 85-86.

⁴⁰ Un análisis desde esta perspectiva, en VELA DÍAZ, Raquel, “La promoción internacional de un trabajo decente para las personas empleadas del hogar: el Convenio 189 de la OIT sobre trabajadores domésticos”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 127/2017; pp. 277 ss.

servidumbre. Es decir, persigue alcanzar su dignificación mediante el establecimiento de una protección de mínimos que, desde luego, no puede ser obviada por un país como el nuestro, máxime teniendo presente que cuenta con el mayor número de empleados domésticos de toda Europa.

Desde esta perspectiva, no parece que sean inasumibles tales estándares y, entre ellos, los compromisos relativos a la obligación de garantizar “la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos” (art. 13 Convenio 189); o a la adopción de medidas para que “gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia” (art. 5 Convenio 189), teniendo en cuenta “los riesgos psicosociales asociados en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (art. 9.b) Convenio 190); o al establecimiento de una garantía de la “privacidad de las internas” (art. 6 Convenio 189); o, finalmente, a la equiparación en materia de protección social (art. 14 Convenio 189).

En cualquier caso, siendo deseable la aludida ratificación, al margen de la misma podrían implementarse, de forma inmediata, medidas como el fomento de acciones formativas e informativas en materia de salud mental (en la línea marcada por la Recomendación 201 OIT), fundamentalmente, a cargo de los sindicatos que, sin duda, son quienes deben asumir el protagonismo en la representación y defensa de los intereses de este especial colectivo laboral⁴¹. Del mismo modo, sería preciso afrontar la articulación y mejora de los mecanismos de control aplicativo de la normativa laboral, previendo un sistema de fiscalización adaptado a las especiales circunstancias locativas del trabajo doméstico (art. 17 del Convenio 189 y Recomendación 201 OIT). Hay que tener en cuenta al respecto que en la problemática analizada están concernidos derechos fundamentales que protegen bienes jurídicos esenciales, como la vida, la salud o la integridad moral y psicofísica, frente a los cuales no cabe otorgar un valor absoluto a la inviolabilidad del domicilio que, desde luego, no puede concebirse como una especie de “patente de corso” que diera cobertura a conductas contrarias a la dignidad personal⁴². Es preciso, por tanto, establecer fórmulas de control aplicativo que conjuguen, de forma ponderada, los intereses en juego⁴³.

Por otra parte, y en la línea de las previsiones contenidas en el Convenio 190 OIT (arts. 9.d) y 10.b), cabría barajar otras fórmulas complementarias que contribuyan a proporcionar una mayor concienciación y mejorar los mecanismos de prevención respecto de este tipo de riesgos, como podría ser la elaboración de modelos de protocolos específicos que, necesariamente, habría de incorporarse como anexos a los contratos que se suscriban, lo que favorecería la información y el conocimiento de los derechos y

⁴¹ Destacando este papel, MIÑARRO YANINI, Margarita, “Formas esclavas de trabajo y servicio del hogar familiar: delimitación conceptual, problemática específica y propuestas”, *Relaciones Laborales*, núm. 10/2014; p. 87; y GRAU PINEDA, Carmen, *op. cit.*, p. 84.

⁴² Son de interés las consideraciones contenidas en el documento de la OIT: *La Inspección de Trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico*, Ginebra, LABADMIN/OSH, 2017. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_543028.pdf.

⁴³ En este sentido, GRAU PINEDA, Carmen, *op. cit.*, p. 79.

deberes recíprocos de las partes, estableciendo, al mismo tiempo, un procedimiento de actuación (de activación automática) frente a quejas por conductas inapropiadas (acoso, violencia, amenazas...) y prácticas abusivas (alargamiento de la jornada, no respetar descansos...) contrarias a los derechos de los trabajadores y claramente perturbadoras de su salud mental.

Bibliografía.

ÁLVAREZ CORTÉS, Juan Carlos, “El subsidio extraordinario para personas empleadas del hogar familiar: una protección ‘asistencializada’ e imperfecta. A propósito del Real Decreto-Ley 11/2020 y la Resolución de 30 de abril de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 233/2020.

CORREA CARRASCO, Manuel, *Acoso Laboral. Regulación jurídica y práctica aplicativa*, Valencia, TLB, 2019.

DOMÍNGUEZ FERNÁNDEZ, Juan Jose, ODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana (*Dirs.*), *Tiempos de cambio y salud mental de los trabajadores*, Albacete, Bomarzo, 2017.

GALA DURÁN, Carolina, “La protección en materia de Seguridad Social de los empleados de hogar tras el RD 29/2012: un viaje de ida y vuelta”, en (ESPUNY I TOMÁS, M.Jesus, GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo e BONET ESTEVA, Margarita, *Coords.*), *Relaciones laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*, Madrid, Dykinson, 2014.

GRAU PINEDA, Carmen, “De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, *Lex Social*, Vol. 9, núm. 2/2019.

MIÑARRO YANINI, Margarita, *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, Madrid, Reus, 2013.

MIÑARRO YANINI, Margarita, “Formas esclavas de trabajo y servicio del hogar familiar: delimitación conceptual, problemática específica y propuestas”, *Relaciones Laborales*, núm. 10/2014.

MIÑARRO YANINI, Margarita, “El acoso discriminatorio racial o étnico: entre disciplina y prevención de un riesgo psicosocial emergente en empresas multiculturales. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia 781/2019, de 26 de junio”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (Centro de Estudios Financieros), núms. 437-438/2019.

MOLINA NAVARRETE, Cristobal, *El Acuerdo Marco Comunitario para la Gestión del Acoso y Violencia en el Trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2008.

PAZ TORRES, Olga, “Todos los días de la semana: servicio doméstico, género y clase”, en (ESPUNY I TOMÁS, M.Jesús, GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo, y BONET ESTEVA, Margarita, *Coords.*), *Relaciones laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*, Madrid, Dykinson, 2014.

DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, Maria.: “La relación laboral especial de los empleados de hogar: aspectos laborales y de Seguridad Social”, *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 23/2011.

QUESADA SEGURA, Rosa, “La dignificación del trabajo doméstico. El Convenio nº 189 OIT, 2011”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 27/2011.

QUINTERO LIMA, M.Gema, “Salud laboral de las empleadas de hogar: una aproximación de urgencia”, en (BLÁZQUEZ AGUDO, Eva., *Dir.*), *Informe sobre la salud laboral desde la perspectiva de género*, Universidad Carlos III de Madrid, 2017.

RODRÍGUEZ MUÑOZ, Alfredo, “Riesgos psicosociales en el entorno laboral: una perspectiva de género”, en (BLÁZQUEZ AGUDO, E., *Dir.*), *Informe sobre la salud laboral desde la perspectiva de género*, Universidad Carlos III de Madrid, 2017.

ROMERAL HERNÁNDEZ, Josefa, “El impacto del Convenio 189 de la OIT en las condiciones de trabajo de los empleados del hogar”, *Aranzadi Social*, núm. 7/2013.

SALCEDO BELTRÁN, Carmen, “La relación la laboral especial del hogar familiar”, en (ESPUNY I TOMÁS, M.J./GARCÍA GONZÁLEZ, G./BONET ESTEVA, M.: *Coords.*), *Relaciones laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*, Madrid, Dykinson, 2014.

SALCEDO BELTRÁN, Carmen, “El trabajo doméstico en España: planteamientos y desafíos insoslayables frente a la <<esclavitud moderna>>”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 55/2020.

SANZ SÁEZ, Concha, *La protección social de las empleadas del hogar. La desaparición del Régimen Especial de la Seguridad Social y su integración en el Régimen General como Sistema Especial: análisis actual y de futuro*, Albacete, Bomarzo, 2017.

VELA DÍAZ, Raquel, “La promoción internacional de un trabajo decente para las personas empleadas del hogar: el Convenio 189 de la OIT sobre trabajadores domésticos”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 127/2017.

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, Manuel, “El Convenio 190 OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (Centro de Estudios Financieros), núms. 437-438/2019.

Anexo

CCOO: *Estudio para la detección de riesgos psicosociales en el Trabajo del Hogar* (AS2018-0012), Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, MTMSS, 2019. Disponible en: <https://construccionyservicios.ccoo.es/2d29c5d658bfaa7d80b588382c8f0f4d000072.pdf>

COMISIÓN EUROPEA: *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La sal de la vida o el beso de la muerte?* Empleo y Asuntos Sociales, Seguridad y Salud en el Trabajo, 1999.

EUROFOUND: *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies*, 2015. Disponible en https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_documents/ef1473en.pdf.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: Nota Técnica de Prevención (NTP) nº 703, Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_703.pdf/2c8e594e-6330-429e-ae3d-f03d590ae087.

OIT: *La Inspección de Trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico*, Ginebra, LABADMIN/OSH, 2017. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_543028.pdf.

UGT: *Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares. Proyecto por un trabajo digno*, Vicesecretaría General (Departamento de Migraciones). Septiembre, 2019. Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/04-09_informe_trabajo_domestico_y_de_cuidados_para_empleadores_particulares.pdf.