# Programa de incentivos a la contratación de personas empleadas de hogar para la conciliación de la vida familiar y laboral de la Comunidad Autónoma de Madrid

## ¿Puede una política dirigida a las altas rentas favorecer a un colectivo vulnerable?

Análisis del impacto de la nueva regulación del sector y las ayudas complementarias.

Universitat Autònoma de Barcelona

**Maria Hernández Fernández**
**Lucas Estruch Peñalver**
**Oriol Capell Basco**

Política Económica y Economía del Sector Público
Curso: 2023-2024
Grupo 51

## RESUMEN

El trabajo analiza la política de incentivos a la contratación de personas empleadas de hogar en la Comunidad de Madrid. A pesar de su éxito en términos de solicitudes, la afiliación de trabajadoras del hogar sigue disminuyendo. La medida busca regularizar un sector históricamente invisibilizado, pero también plantea interrogantes sobre si es adecuado subvencionar a quienes ya pueden permitirse empleadas del hogar. Se discute la eficacia y la necesidad de inspecciones laborales para garantizar la regularización. Aunque la política tiene beneficios a corto plazo, se requieren estrategias más audaces para abordar la precariedad y la baja afiliación debida en gran parte a la economía sumergida en el largo plazo. En resumen, es un paso hacia la equidad y la eficiencia, pero no una solución mágica.

## ABSTRACT

The paper analyzes the policy of incentives to hire domestic workers in the Community of Madrid. Despite its success in terms of applications, the enrollment of domestic workers continues to decline. The measure seeks to regularize a historically invisible sector, but also raises questions about the appropriateness of subsidizing those who can already afford domestic workers. The effectiveness and need for labor inspections to ensure regularization is debated. While the policy has short-term benefits, bolder strategies are needed to address precariousness and low enrollment due largely to the shadow economy in the long term. In short, it is a step towards equity and efficiency, but not a magic solution.

## 1. INTRODUCCIÓN:

¿Es posible que una política dirigida a aquellos con más recursos beneficie a un colectivo vulnerable? ¿Puede una medida elitista, incluso regresiva, repercutir con un carácter progresivo?

Como veremos a lo largo del presente escrito, el trabajo del hogar supone uno de los sectores más complicados de regular para el legislador. Las características de empleadores y trabajadoras (nos permitimos poder referirnos en femenino debido a los datos por géneros), así como la evolución histórica de este tipo de empleos ha provocado una casi completa desregularización de las relaciones laborales, con sus respectivas consecuencias económicas y vitales. Tras la pandemia, el sector de los cuidados ha entrado en escena y las diferentes administraciones han dado pasos para normalizar la situación de sus protagonistas. A raíz de esto, nos pareció interesante ahondar en cuáles son las soluciones que ofrecen los gobiernos para hacer frente a una situación a la que nadie había encontrado reparación, o que nunca había tenido tanta importancia como en el momento actual.

La evolución histórica en la invisibilización del sector ha podido provocar la imposibilidad de una vuelta atrás en la situación laboral de uno de los eslabones más débiles del mercado. Por ello, tras investigar las principales medidas impulsadas a partir de 2022 y enfocar el tema, nos propusimos descubrir las características de estas políticas y las posibilidades del estado y otras administraciones. Para ello, escogimos una medida concreta de la Comunidad de Madrid, nada sospechosa, además, de promover medidas similares al actual gobierno central: el Programa de incentivos a la contratación de personas empleadas de hogar para la conciliación de la vida familiar y laboral, que pretende subvencionar los costes laborales derivados de la relación laboral con la persona empleada del hogar.

A partir de aquí nació uno de los planteamientos en torno a los que girarán las siguientes páginas: ¿Tienen sentido ayudas dirigidas a aquellos que se pueden permitir tener una empleada del hogar? ¿Cuál puede ser el objetivo de brindar subvenciones a aquellos que más tienen? Estas preguntas nos ayudarán a trazar el análisis y conclusiones sobre las primeras intervenciones claras de las administraciones en este sector y si estas han tenido algún efecto positivo respecto a las trabajadoras y la regularización de su situación y la mejora de su calidad de vida.

## 2. PROBLEMA:

No descubrimos nada nuevo al indicar que el trabajo doméstico, así como todo el que rodea a las curas, es uno de los grandes asuntos pendientes no únicamente respecto al mundo laboral y económico, sino del propio sistema. Un sector especialmente feminizado (hasta el 95% de las trabajadoras son mujeres) y donde encontramos el porcentaje de trabajadoras migrantes más elevado, se constituye en la gran mayoría de ocasiones como sinónimo de precariedad y explotación. A pesar de los esfuerzos que ha hecho el gobierno del estado, especialmente tras la pandemia del Covid 19, y algunas de las comunidades autónomas, los datos no han tenido la mejora sustancial esperada. La regularización de muchas de las personas trabajadoras del hogar no se refleja en la afiliación al Sistema Especial para

Empleados del hogar y, de hecho, las cifras se reducen año tras año: entre 2018 y 2024 la afiliación media ha disminuido en 13 puntos porcentuales, como indica el sindicato USO.[1]

Debemos recordar y señalar que la gran política en materia laboral del vigente gobierno de España ha sido el aumento del SMI, medida que no ha repercutido en el sector del cual hablamos. Paralelamente, y de manera significativa a partir del año 2022, se ha producido una mejora sustancial de derechos, especialmente al referirnos al *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.* Sin embargo, el impulso de estas políticas no ha producido el efecto esperado, y pueden ser causa directa de la baja cifra de afiliación. El sindicato mayoritario CCOO expone que estas cifras se deben al "sumergimiento del empleo doméstico"[2]; es decir, los empleadores evitan aplicar las nuevas medidas mediante la contratación irregular o en negro. Algo a lo que, muchas de las trabajadoras, en situación de vulnerabilidad, no se pueden oponer.

Para ser más precisos, repasemos algunos datos, que nos permitirán establecer un diagnóstico y, en añadido, algunas causas y consecuencias. La última Encuesta de Población Activa recoge que aproximadamente 4 de cada 10 empleados del hogar trabaja sin contrato laboral[3], lo que comporta que los empleadores no abonen el 36% de las cotizaciones, algo que equivale a 2.600 millones de euros en salarios y a 820 millones para la Seguridad Social. Estos últimos datos son indicados por un informe de Oxfam Intermón que indica también que hasta el 32,5% de las trabajadoras del sector vive bajo el umbral de la pobreza en España[4].

Las administraciones, una vez identificado el problema han impulsado medidas dirigidas en dos direcciones, que después veremos con más detalle. Por una parte, desde octubre del 2022 la cotización por desempleo para las trabajadoras del hogar es obligatoria, lo que les permite optar a prestaciones contributivas y otros subsidios. Y, por otra parte, y poniéndola en relevancia por ser la medida que nos atañe en el presente trabajo, los gobiernos están impulsando programas de incentivos a la contratación de personas de este sector, para promover que los contratos sean correctamente registrados, legales, y cumplan con los requisitos impuestos, favoreciendo así el empleo digno y, consecuentemente, una mejora en las condiciones de un colectivo que, como hemos indicado, es, en un alto porcentaje, vulnerable.

---

[1] *USO. (2024, 17 de abril). La afiliación de trabajadoras del hogar lleva seis años en descenso. Recuperado de https://www.uso.es/la-afiliacion-de-trabajad*

[2] *El Español. (2024, 5 de abril). CCOO observa un sumergimiento del empleo doméstico con la caída constante de afiliación. Recuperado de https://www.elespanol.com/invertia/economia/empleo/20240405/ccoo-observa-sumergimiento-empleo-domestico-caida-constante-afiliacion/845165729_0.html*

[3] *El Mundo. (2024, 27 de marzo). Casi cuatro de cada diez empleados del hogar trabaja sin contrato en España. Recuperado de https://cadenaser.com/nacional/2024/03/27/casi-cuatro-de-cada-diez-empleados-del-hogar-trabaja-sin-contrato-en-espana-cadena-ser/*

[4] *Oxfam Intermón. (2021, 30 de marzo). Un tercio de las trabajadoras del hogar vive bajo el umbral de la pobreza. Recuperado de https://www.oxfamintermon.org/es/nota-de-prensa/un-tercio-trabajadoras-hogar-vive-bajo-umbral-pobreza*

## 3. MARCO TEÓRICO:

Como hemos mencionado, el sector de las trabajadoras del hogar ha sido objeto de debate en las últimas décadas al tratarse de un sector feminizado, con personas migrantes y altamente precario. A su vez, el hecho de que una gran parte de su trabajo se lleve a cabo en la economía sumergida, nos lleva a una situación alarmante en que las trabajadoras quedan desprotegidas, y en unas trabajadoras que viven bajo el umbral de pobreza. Si nos centramos en términos de política económica, la situación de las trabajadoras del hogar ha llevado al estado a identificar un problema por el que intervenir en la economía e intentar corregirlo.

Las principales razones que llevan al estado a intervenir en el sector de las trabajadoras del hogar se entiende desde el punto de vista de la equidad, en que se identifica a un colectivo vulnerable por los bajos ingresos y la escasa protección social por no estar dadas de alta en seguridad social en muchos casos. Como por ejemplo, la subida del SMI es una medida dirigida a toda la ciudadanía pero que busca en gran medida combatir la inequidad y mejorar el nivel económico del bienestar de sectores como las trabajadoras del hogar. Pero también desde el punto de vista de equidad se identifica e intenta intervenir en el caso de sus condiciones laborales y sus derechos sociales, lo cual ha llevado a desarrollar políticas públicas como el *Real Decreto Ley 16/2022* ya mencionado, entre otras que otorgan una mayor protección a las trabajadoras del hogar concediendo prestaciones como el desempleo mejorando también su bienestar económico.

Pero especialmente y por la política pública analizada en el trabajo, el estado identifica el problema de la irregularidad y la economía sumergida en las trabajadoras del hogar. Se llevan a cabo políticas públicas con el objetivo de corregir esta situación y que el número de trabajadoras del hogar afiliadas a la seguridad social incremente, con tal de que puedan acogerse a la protección que ésta otorga en caso de accidente laboral, a poder disfrutar de vacaciones pagadas y la prestación por desempleo entre otras. Siguiendo en la misma línea, dicha intervención del estado se entiende con la búsqueda de la equidad, interviniendo para mejorar la riqueza y las oportunidades de las trabajadoras y así mejorar su nivel económico del bienestar. Sin embargo, dichas políticas para intervenir el problema de la economía sumergida, como la analizada en el trabajo, consisten esencialmente en bonificaciones para el empleador por dar de alta a una trabajadora del hogar en seguridad social, lo cual nos debe llevar a la reflexión posterior acerca si es la intervención más adecuada en términos de equidad. Ya que con el fin de otorgar una mayor protección social a las trabajadoras, se lleva a cabo una medida de distribución de la renta con la subvención al empleador, persona la cual dispone de una alta renta si accede a contratar una trabajadora del hogar.

Como hemos mencionado, la precariedad y la economía sumergida provocan una situación de vulnerabilidad económica para las trabajadoras del hogar, lo que lleva al estado a intervenir buscando la equidad. Pero también debemos abordar la intervención del estado en este sector desde el punto de vista de la eficiencia. Especialmente la economía sumergida y las irregularidades en el sector causan perjuicios negativos en sus trabajadoras, pero también causan perjuicios a la economía española y en lo que el sector podría contribuir. Ya que en un sector de trabajadoras del hogar regularizado con cobertura social, podría incluso llegar a

suponer un 2,8% del PIB en España (Oxfam, 2018)[5]. Por lo tanto, cuando el estado lleva a cabo políticas, como la que analizaremos a continuación profundamente, con el fin de que se den de alta en la seguridad social las trabajadoras del hogar, no solo responde al criterio de equidad para mejorar las oportunidades y la riqueza de éstas, sino que también responde al criterio de eficiencia para mejorar indicadores económicos como la tasa de empleo o el PIB, y así obtener el estado mayores ingresos.

Posteriormente analizaremos resultados y discutiremos acerca de si se han cumplido los objetivos que indicó el estado para intervenir, y si la manera de intervenir fue la más adecuada. Sin embargo, cabe destacar la dificultad que se encuentra el estado en este sector para intervenir y establecer ciertos objetivos. Especialmente esto ocurre por la información imperfecta e incompleta que el estado dispone en lo relativo a las irregularidades y la economía sumergida, ya que los datos son extraídos como fuente principal de la Encuesta de Población Activa pero existe la posibilidad que no capte realmente los datos y se encuentre infraestimado. A su vez, recae también la dificultad en el claro desbalance que encontramos por la capacidad negocial entre empleador y empleado, relación de la que el empleado siempre es la parte débil pero que en este sector se agrava aún más.

## 4. POLÍTICA PÚBLICA:

Como hemos venido indicando, la política analizada es el Programa de incentivos a la contratación de personas empleadas de hogar para la conciliación de la vida familiar y laboral, una subvención a los costes laborales derivados de la relación laboral con la persona empleada de hogar. Es decir, una ayuda a aquellos empleadores que contraten a una persona empleada del hogar, especialmente para aquellas dedicadas al cuidado de hijos menores de 12 años o familiares con discapacidad. Tal y como hemos indicado previamente, los principales objetivos de la medida son, respecto al beneficiario directo de la ayuda fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar y, de manera indirecta y respecto a la persona empleada del hogar establecer incentivos para su contratación y que esta se haga siguiendo los marcos legales, garantizando sus derechos.

La administración impone unos requisitos, tanto para el empleador como para el empleado, para poder optar a la subvención, estableciendo así un primer mecanismo de control. Señalando los principales requisitos a cumplir y los que más interesan en nuestro estudio, podemos señalar algunos como:

- El contrato deberá formalizarse por escrito y el titular del hogar familiar deberá dar de alta en la Seguridad Social a la persona empleada de hogar.
- La relación laboral que se formalice será de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- La persona o personas progenitoras deberán ejercer una actividad retribuida por cuenta propia o ajena con una jornada a tiempo completo durante el período subvencionable (...)

[5] Aparicio, S. G. (2019). *El trabajo doméstico en España: radiografía de los problemas sociales, económicos y laborales que se esconden detrás del sector hogares*. https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/27839

- Su finalidad principal ha de ser el cuidado o atención, en el ámbito doméstico, de los hijos o familiares, en los términos establecidos en este acuerdo, que convivan con el titular del hogar familiar y que estén a su cargo o cuidado directo.

Debemos recordar que estamos analizando la política impulsada en 2023, que tuvo un crédito económico de 2.000.000€. Por contra, y fruto de lo que podemos suponer, su éxito, o bien las carencias de la primera convocatoria, en 2024 la cifra asciende a 4.000.000€[6], que provienen de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid, sufragados con fondos del Servicio Público de Empleo Estatal.

Todo lo relativo a esta política pública y su base legal lo podremos encontrar en el *Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 24 de mayo de 2023, por el que se aprueban las normas reguladoras y se establece el procedimiento de concesión directa de subvenciones del programa de incentivos a la contratación de personas empleadas de hogar para la conciliación de la vida familiar y laboral*.

Nos atañe ahora conocer cuál es el procedimiento de concesión y de seguimiento de la presente subvención. Ambos procesos vienen desarrollados en el citado texto. En primera instancia, cabe señalar que será la Dirección General competente en materia de programas de empleo quien realizará la concesión directa del importe que pertoque a los solicitantes que cumplan las condiciones y entreguen la documentación pertinente. Este propio órgano realizará las actuaciones de comprobación y control que considere necesarias, igual que podrán hacer la Intervención General del Estado o de la Comunidad Autónoma o el Tribunal de Cuentas de Madrid, que podrán solicitar toda la información necesaria.

## 5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

Para concluir cuáles han sido los resultados de la política analizada, atendiendo a los informes y las informaciones que hemos podido obtener por parte de la Comunidad de Madrid en el año 2023, señalamos primeramente que la convocatoria ha llegado a 760 domicilios. Es decir, el presupuesto de 2.000.000 de euros se ha distribuido en 760 hogares. Esto, como ya hemos señalado anteriormente, hace que la administración catalogue la medida como un éxito y que hayan duplicado la partida de cara al 2024. Así pues, y con estos datos en la mano, podemos catalogar la medida como necesaria y reclamada, ya que las solicitudes han superado lo esperado y las posibilidades de ésta. Es relativamente fácil, además, conocer los destinatarios de las ayudas, ya que estas se reparten, como indicaban las bases, en función de la renta y, en añadido, solo se subvenciona una pequeña parte de los gastos de la relación laboral. Por lo tanto, han podido acceder a esta ayuda aquellas personas cuya economía ya les permitía, en gran parte, disponer de una persona empleada en el hogar, tal y como habíamos previsto en la introducción del trabajo.

[6] *Comunidad de Madrid. (2023, 15 de noviembre). Comunidad de Madrid duplica inversión en ayudas para contratar personas empleadas en el hogar para facilitar la conciliación. Recuperado de https://www.comunidad.madrid/noticias/2023/11/15/comunidad-madrid-duplica-inversion-ayudas-contratar-personas-empleadas-hogar-facilitar-conciliacion*

Sin embargo, y como contrapartida a los puntos positivos que acabamos de recoger y que publicita el gobierno titular de las ayudas, una vez recogemos y filtramos los índices de afiliación, vemos que estos continúan a la baja, tanto en el general estatal como en la Comunidad de Madrid. Debemos señalar, relacionado con esto, que la Comunidad de Madrid recoge hasta el 7,5% de las trabajadoras del hogar del estado, un porcentaje muy superior al resto de comunidades, y que hace que las dinámicas de afiliación de la comunidad y el estado sean directamente proporcionales. Debemos centrarnos en el dato de la baja afiliación, lo que supone que no se regularizan más contratos en el sector, una de las finalidades para las cuáles se implanta esta medida. A raíz de esto, y como se ha podido ir extrayendo de apartados anteriores, cabe abrir un debate sobre si la no afiliación de trabajadoras del hogar y el inicio de nuevas relaciones laborales es fruto de una economía sumergida, como señalaban algunos sindicatos o bien porque antiguas trabajadoras del sector han podido acceder al mercado laboral en otras ramas mucho menos precarizadas y, sobre todo, más controladas, especialmente derivado de la reforma laboral o el aumento del SMI.

Es una realidad que la nueva regulación estatal, que viene dada por 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* tiene la finalidad de mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras, pero que a la vez dificulta su contratación (de ahí el motivo del impulso de la política analizada). Este paralelismo entre medidas que se complementan, produce un efecto positivo en el sector del trabajo del hogar, ya que las empleadas regularizadas han visto mejoradas sus condiciones laborales y vitales, pero especialmente nos gustaría poner el acento en los cambios en su futura jubilación. La regularización de la situación comporta el inicio o el aumento de su cotización, lo que les permitirá acceder a una pensión más elevada en un futuro o a un subsidio por desempleo en caso de quedarse en el paro. Es cierto que este nuevo sistema introducido no ha tenido en cuenta uno de los mecanismos de control principales, y probablemente uno de los más efectivos a la hora de recoger datos e imponer medidas para la efectiva regularización de las trabajadoras: las inspecciones de trabajo. Es evidente que estamos ante un sector extremadamente complicado de controlar, y que el personal nunca será suficiente para ejercer una exhaustiva inspección de todas las empleadas del hogar. A esto, además, debemos añadir el tabú que existe respecto a la intromisión en domicilios y hogares privados. Sin duda, es una herramienta de la cual el estado está prescindiendo para lograr los objetivos comentados durante todo este texto, a pesar de que esto se produzca por falta de recursos y margen legal, no tanto por voluntad.

## 6. CONCLUSIONES

A modo de síntesis, en lo que refiere a los resultados de la política, observamos que ha tenido una gran acogida entre los empleadores, pero que sin embargo no se ve reflejado en lo que respecta a porcentajes de afiliación (será algo interesante de analizar el año que viene, con los resultados de la segunda convocatoria de la subvención). Sin embargo, sí que encontramos una mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras, lo que nos conduce a concluir que estamos ante una política pensada para el largo plazo, atendiendo también a que es en 2022 cuando por primera vez se impulsan medidas para el sector a nivel estatal. Se trata de una ofensiva legislativa pensada en regularizar un sector históricamente invisibilizado a ojos

de las estadísticas, los indicadores económicos, el mercado laboral e incluso la propia sociedad. Estamos ante un equilibrio entre medidas que buscan proteger y aumentar los derechos laborales del sector y otras, como la analizada, dedicadas a evitar que los empleadores, debido a las nuevas imposiciones, sigan aprovechando la vulnerabilidad de las empleadas para establecer relaciones laborales al margen de la legalidad.

El conjunto de administraciones persigue estos objetivos contemplando tanto el punto de vista de la equidad como el de la eficiencia, con la vista muy marcada en impulsar un sector marginado dentro de la economía del bienestar, a pesar de su suma importancia. Más allá de la evidente mejora de las condiciones de las trabajadoras en caso de cumplir con la legislación, el estado vería impulsado su PIB, tal y como desarrollábamos en apartados anteriores. Así pues, vemos una contraposición entre ambas visiones y ambos objetivos de la economía, siendo en este caso complementarios y beneficiosos.

Al buscar información o noticias sobre las trabajadoras del hogar, el buscador se inunda de nuevas propuestas y regulaciones que se vienen impulsando por parte de los gobiernos desde el 2020. Esto nos indica que estamos ante una efervescencia normativa del sector, y que es posible que en gran parte dichas medidas no sean las adecuadas, ya que por primera vez el estado se dispone a intervenir, llegando muy tarde en comparación con otras ramas productivas. De esta manera, este trabajo recoge únicamente algunas de las políticas iniciadas estos últimos años, haciéndolas dialogar entre sí, pero nunca completando todo el círculo de nuevos textos legislativos que se dictan, al ser el número tan elevado que resultaría imposible en un trabajo de esta extensión.

Contestando a la primera pregunta que nos planteábamos al inicio de estas páginas, respecto a si es posible que una medida dirigida a las rentas más altas beneficie a un colectivo vulnerable, cabe concluir que sí. Que efectivamente puede beneficiar, estableciéndose como mecanismo de regulación en un momento incipiente, pero que no es ni mucho menos una solución mágica que vaya a suponer una mejora sustancial a largo plazo. La catalogamos como un posible “parche” que debe ir acompañado de inspecciones y otras políticas más valientes en este camino, que no pasen por convertir un privilegio en un derecho para los empleadores mediante subvenciones cortoplacistas. Por lo tanto, sí, en el momento actual puede repercutir beneficiosamente en ambas partes de la relación laboral, pero según se vaya normalizando el empleo doméstico, deberán las administraciones priorizar otro tipo de políticas que, quién sabe, si podremos analizar en un futuro.

## REFERENCIAS


*ABC. (2024, 11 de enero). La afiliación de empleadas del hogar baja en el campo tras años de subida. Recuperado de https://www.abc.es/economia/afiliacion-empleadas-hogar-campo-baja-anos-20240111192829-nt.html*

*Boletín Oficial del Estado. (2022). Real Decreto-ley 20/2022, de 28 de diciembre, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia laboral. Recuperado de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-14680*

*Cadena SER. (2024, 27 de marzo). Casi cuatro de cada diez empleados del hogar trabaja sin contrato en España. Recuperado de https://cadenaser.com/nacional/2024/03/27/casi-cuatro-de-cada-diez-empleados-del-hogar-trabaja-sin-contrato-en-espana-cadena-ser/*

*Comunidad de Madrid. (2023). Ayudas, becas y subvenciones: Contratación de personas empleadas del hogar. Recuperado de https://sede.comunidad.madrid/ayudas-becas-subvenciones/contratacion-personas-empleadas-hogar*

*Comunidad de Madrid. (2023). Orden 566/2023, de 31 de mayo, de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la contratación de personas empleadas de hogar en la Comunidad de Madrid. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, n.° 134, pp. 20-27. Recuperado de https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2023/06/08/BOCM-20230608-20.PDF*

*Comunidad de Madrid. (2023, 15 de noviembre). Comunidad de Madrid duplica inversión en ayudas para contratar personas empleadas en el hogar para facilitar la conciliación. Recuperado de https://www.comunidad.madrid/noticias/2023/11/15/comunidad-madrid-duplica-inversion-ayudas-contratar-personas-empleadas-hogar-facilitar-conciliacion*

*Comunidad de Madrid. (2024). Orden 98/2024, de 16 de enero, de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, por la que se modifica la Orden 566/2023, de 31 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la contratación de personas empleadas de hogar en la Comunidad de Madrid. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, n.° 20, pp. 24-28. Recuperado de https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2024/01/26/BOCM-20240126-24.PDF*

*Comunidad de Madrid. (2024). Orden 123/2024, de 15 de febrero, de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la contratación de personas empleadas de hogar en la Comunidad de Madrid. Recuperado de https://sede.comunidad.madrid/sites/default/files/ADEL/ckeditor/ayudas%20becas%20y%20subvenciones/A485/eehh_orden_declaracion_credito_2024.pdf*

*El Español. (2024, 5 de abril). CCOO observa un sumergimiento del empleo doméstico con la caída constante de afiliación. Recuperado de https://www.elespanol.com/invertia/economia/empleo/20240405/ccoo-observa-sumergimiento-empleo-domestico-caida-constante-afiliacion/845165729_0.html*

*El Mundo. (2016, 10 de octubre). La Comunidad de Madrid destina 1,2 millones de euros para las ayudas a la contratación de empleados del hogar. Recuperado de https://amp.elmundo.es/economia/2016/10/10/57fa671ce5fdeaf4198b457c.html*

*El Mundo. (2024, 27 de marzo). Casi cuatro de cada diez empleados del hogar trabaja sin contrato en España. Recuperado de https://cadenaser.com/nacional/2024/03/27/casi-cuatro-de-cada-diez-empleados-del-hogar-trabaja-sin-contrato-en-espana-cadena-ser/*

*EPE Grupo Editorial. (2024, 22 de enero). Ayudas a la conciliación familiar en la Comunidad de Madrid para el año 2024. El País. Recuperado de https://www.epe.es/es/activos/20240122/ayudas-conciliacion-familiar-comunidad-madrid-2024-97198417*

*Ministerio de Igualdad. (2011). Impacto de la crisis económica en el trabajo doméstico remunerado. Recuperado de https://www.inmujeres.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/impCrisisEcoTrabDomic.pdf*

*Oxfam Intermón. (2021, 30 de marzo). Un tercio de las trabajadoras del hogar vive bajo el umbral de la pobreza. Recuperado de https://www.oxfamintermon.org/es/nota-de-prensa/un-tercio-trabajadoras-hogar-vive-bajo-umbral-pobreza*

*Red Acoge. (2022). Informe de la Encuesta de Empleo de Hogar 2022 [PDF]. Recuperado de https://redacoge.org/wp-content/uploads/2022/04/Informe-Encuesta-Empleo-de-hogar_2022_version_definitiva.pdf*

*USO. (2024, 17 de abril). La afiliación de trabajadoras del hogar lleva seis años en descenso. Recuperado de https://www.uso.es/la-afiliacion-de-trabajad*

*Aparicio, S. G. (2019). El trabajo doméstico en España: radiografía de los problemas sociales, económicos y laborales que se esconden detrás del sector hogares. https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/27839*

*L, P. de V. (Dirección) I. F. H. S. V. C. (s. f.). IMPACTO DE LA CRISIS ECONÓMICA EN EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO DOMI CILIARIO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE PO LÍTICAS FISCAL, SOCIAL Y LABORAL PARA ESTIMULAR SU FORMALIZACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN. Observatorio de Igualdad. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales E Igualdad. https://www.inmujeres.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/impCrisisEcoTrabDomic.pdf*

## ANEXOS
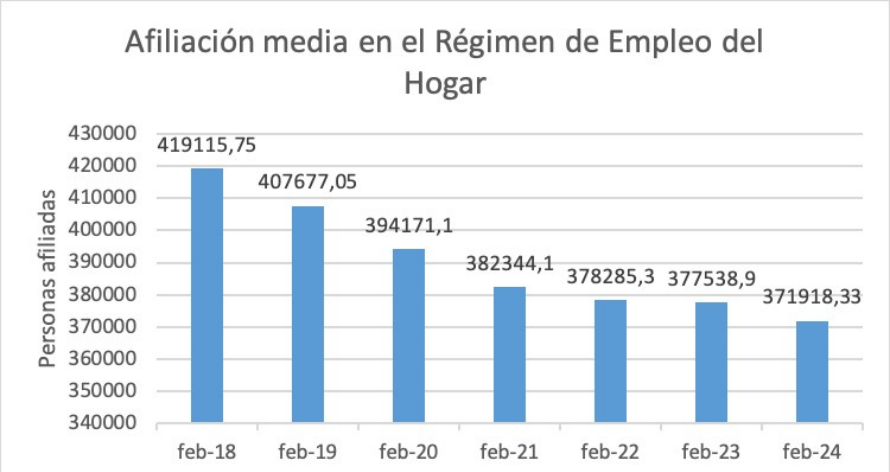
Gráfico 1. Extraído de la página web del sindicato USO por la que nos muestran como la afiliación de las trabajadoras del hogar lleva seis años en descenso, *https://www.uso.es/la-afiliacion-de-trabajad*