

La deducción por ayuda doméstica como medida extrafiscal en la lucha contra la doble presencia y la economía sumergida¹

The tax deduction for domestic assistance as a measure in the fight against the double burden and the informal economy

MARINA CASTRO BOSQUE

Universidad Pública de Navarra, España

Resumen:

El presente trabajo analiza la idoneidad de la deducción por ayuda doméstica como instrumento de acción positiva en el ámbito fiscal para combatir dos problemáticas estructurales: la doble presencia femenina y la economía sumergida en el sector del trabajo doméstico. Partiendo de la división sexual del trabajo y de la externalización de los cuidados, se examina cómo estas dinámicas generan desigualdades de género y una elevada informalidad laboral. Asimismo, se estudia el papel de la fiscalidad como herramienta de intervención pública, atendiendo a la experiencia de las Comunidades Autónomas y al derecho comparado, especialmente en los países nórdicos. Se trata de una propuesta lege ferenda orientada a mejorar el marco normativo vigente. El trabajo sostiene que un incentivo fiscal adecuadamente diseñado puede favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, promover la formalización del empleo doméstico y reducir la economía sumergida. No obstante, se subraya que su eficacia depende de su correcta configuración y de su integración en un conjunto más amplio de políticas públicas.

Palabras clave: trabajo doméstico; doble presencia; economía sumergida; fiscalidad; acción positiva.

Abstract:

This paper examines the suitability of the tax deduction for domestic assistance as a form of positive fiscal action aimed at addressing two structural issues: women's double burden of paid and unpaid work and the prevalence of undeclared work in the domestic services sector. Building on the sexual division of labour and the externalisation of care work, it analyses how these dynamics contribute to gender inequality and labour informality. The study also explores taxation as a policy instrument, considering regional

¹ Profesora Ayudante Doctora (Acreditada Profesora Titular). Este trabajo forma parte del Proyecto de Investigación "Corrupción, Economía Sumergida y Fraude Fiscal con Perspectiva de Género" (PID2023-151678NB-I00) y del proyecto "Prevención de la violencia de género 2.0 en las universidades" (PJUPNA2026-12593-CO2).

experiences within Spain and comparative approaches, particularly in Nordic countries. It constitutes a lege ferenda proposal aimed at improving the current legal framework. It argues that a well-designed tax incentive can promote work–life balance, encourage the formalisation of domestic employment, and reduce the size of the informal economy. However, its effectiveness depends on appropriate design and its integration within a broader framework of complementary social and labour policies.

Keywords: domestic work; double burden; informal economy; taxation; positive action.

Laburpena:

Lan honek etxeko laguntzagatiko kenkariaren egokitasuna aztertzen du, zerga-eremuan ekintza positiboko tresna gisa, egiturazko bi problematikari aurre egiteko: emakumeen presentzia bikoitza eta ezkutuko ekonomia etxeko lanen sektorean. Lanaren sexubanaketatik eta zainketen kanporatzeetik abiatuta, dinamika horiek generodesberdintasunak eta lan-informaltasun handia nola sortzen dituzten aztertzen da. Era berean, fiskalitateak esku-hartze publikorako tresna gisa duen zeregina aztertzen da, autonomia-erkidegoen esperientzia eta zuzenbide konparatua kontuan hartuta, batez ere Europako iparraldeko herrialdeetan. Indarrean dagoen arau-esparrua hobetzera bideratutako lege-ferenda proposamena da. Lanaren arabera, egoki diseinatutako zergapizgarri batek lana eta familia bateragarri egiten lagun dezake, etxeko enplegua formalizatu eta ezkutuko ekonomia murriztu. Hala eta guztiz ere, azpimarratzen da eraginkortasuna konfigurazio egokiaren eta politika publikoen multzo zabalago batean integratzearen arabera dela.

Hitz gakoak: etxeko lanak; presentzia bikoitza; ezkutuko ekonomia; fiskalitatea; ekintza positiboa.

1. Introducción

Los profundos cambios en la demografía, las estructuras domésticas y los modelos de empleo presentan nuevas oportunidades y retos para lograr el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Así, el progresivo número de mujeres que se incorporan al mercado laboral, el envejecimiento de la sociedad, el alargamiento de la vida laboral, y el cambio tecnológico están modificando la división tradicional del trabajo y las responsabilidades familiares y plantean la discusión de cómo conciliar el trabajo y la vida privada a lo largo de toda la vida (Eurofound, 2018: 1).

La conciliación es una cuestión fundamental que se ha convertido en un tema político recurrente en varios niveles. El Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 de las Naciones Unidas (ONU) sobre igualdad de género incluye una meta específica que pretende promover la responsabilidad compartida del cuidado dentro del hogar y abordar la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado laboral². Según estimaciones de la ONU, las mujeres dedican, en promedio, alrededor de 2,8 horas más al día al trabajo

² La Agenda 2030 y las políticas de empleo de los próximos años están dirigidas a reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promover la responsabilidad compartida en el hogar y la familia. Vid. ODS: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/> (acceso: 2.2.26).

doméstico y de cuidados no remunerado que los hombres, una brecha que se mantiene de forma persistente en todas las etapas vitales (ONU, 2023: 5). En la misma línea, informes de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indican que las mujeres realizan alrededor del 75% de todo el trabajo de cuidados no remunerado a nivel global, lo que representa más de tres veces la carga de trabajo de los hombres (OIT, 2025: 1). A nivel de la Unión Europea (UE), el Pilar Europeo de Derechos Sociales adoptado en 2017 ha dado un impulso a la política de la UE sobre conciliación de la vida laboral y familiar buscando abordar la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado laboral, promocionando la igualdad de género en el mercado laboral y garantizando un reparto más equitativo de los cuidados entre hombres y mujeres³. No obstante, en la actualidad persisten diferencias significativas entre hombres y mujeres tanto en la oferta como en la demanda de empleo, lo que contribuye a mantener las brechas de género en ámbitos como los salarios, el acceso a puestos de responsabilidad, la distribución de las cargas familiares y la participación en el trabajo no remunerado. En particular, este trabajo se centra en la brecha de género que se da en el ámbito del trabajo doméstico⁴, trabajo “socialmente necesario para la subsistencia cotidiana y para la reproducción social” (Carrasquer Oto, 2009: 19), y con importantes repercusiones individuales y sociales. Generalmente, en los términos que se expondrán más adelante, el imaginario social alrededor del trabajo doméstico-familiar pone en relieve que este es un terreno relegado al ámbito de lo femenino (Camas Roda, Ferrán, 2024) donde con frecuencia se produce el denominado “doble trabajo” o “doble presencia”. Esto es, la realización del trabajo asalariado y del trabajo-doméstico familiar planteado como un “aumento de las demandas y de las horas de trabajo” (Moreno *et al.*, 2011: 2), generalmente para las mujeres.

Por otro lado, si bien es cierto que en los últimos años se han producido cambios sociales y demográficos significativos derivando en una externalización de los cuidados (por ejemplo, mediante la contratación para el cuidado formal de los hijos) (Eurofound, 2018: 8; Greenhaus *et al.* 2011: 165-183)⁵, esta externalización a menudo se asocia con problemas relacionados con la economía sumergida. Esto se debe a que, en muchos casos, los trabajadores de cuidados a domicilio o asistentes personales son contratados de manera informal, es decir, no están debidamente registrados, no pagan impuestos ni contribuyen a la seguridad social, y en ocasiones reciben un salario por debajo del mínimo legal. En los términos que se expondrán, esta práctica, que afecta nuevamente de manera significativa a la mujer, contribuye a la economía sumergida al evadir los costes fiscales

³ Vid. *Directiva (UE) 2019/1158 sobre el equilibrio entre la vida profesional y familiar para padres y cuidadores*. Diario Oficial de la Unión Europea, L 188, 79-93. En la misma línea, en nuestro país el Tribunal Constitucional (TC) ha reconocido que la conciliación es un derecho de las personas trabajadoras según los arts. 39 y 14 de la Constitución Española (CE). Vid. SSTC 3/2007, de 15 de enero, FJ 2 y 3; y 26/2011, de 14 de marzo, FJ 3 y 4.

⁴ A este respecto señalar, que aquí nos centramos únicamente en el ámbito del trabajo doméstico. Sobre la inserción de la mujer en el mundo laboral a través de medidas fiscales, vid. entre otros, Castro Bosque, Marina (2020) "El sistema tributario desde una perspectiva de género: la necesaria revisión del régimen fiscal de tributación conjunta en el IRPF", en Sierra Hernáiz, Elisa y Vallejo Dacosta, Ruth María (eds.), *Diseño e implementación de planes de igualdad en las empresas: cuestiones claves*. Pamplona: Thomson Reuters – Aranzadi, 341-363; o Castro Bosque, Marina (2026) "La perspectiva de género en la fiscalidad empresarial, el papel del impuesto sobre sociedades", en García Freiria, Mónica (coord.), *Vulnerabilidad femenina y brecha digital, la protección desde el ordenamiento jurídico*. Madrid: Aranzadi, 251-286.

⁵ Según OXFAM el 28% de las trabajadoras del hogar de toda la UE están en España. Vid. Oxfam Intermón. *Esenciales y sin derechos*, 2021. Disponible en: <https://www.oxfamintermon.org/es/nota-de-prensa/untercio-trabajadoras-hogar-vive-bajo-umbral-pobreza#> (acceso: 2.12.25).

y laborales asociados con la contratación formal en el sector del trabajo doméstico. De esta manera, las trabajadoras domésticas se constituyen como uno de los colectivos más vulnerables (OIT, 2011: 39).

Todo lo anterior, nos lleva a preguntarnos si es posible atajar estos problemas desde el ámbito fiscal, esto es, si la promoción del trabajo doméstico es un régimen merecedor de un tratamiento fiscal específico y, de ser así, cuál es la figura tributaria más idónea para esa tarea. Este trabajo pretende contribuir a ese debate y reflexión proponiendo medidas para incentivar la contratación del trabajo doméstico, con el objetivo de eliminar las barreras al mercado laboral formal, y garantizar una mayor igualdad entre hombres y mujeres. A estos efectos, en el apartado 2 de este trabajo se abordan los fenómenos de la doble presencia y de la economía sumergida en el ámbito del trabajo doméstico en clave de género, poniendo de manifiesto el impacto que tienen para el colectivo de las mujeres y las consecuencias negativas que de ello derivan. Posteriormente, en el apartado 3 se debate sobre la idoneidad de establecer incentivos fiscales para la ayuda al trabajo doméstico. A través de un estudio comparado a nivel interno e internacional se pone de manifiesto, de un lado, que las medidas que existen a nivel autonómico no son suficientes para lograr una igualdad real y, de otro, que existen algunas iniciativas en los países nórdicos que han arrojado resultados positivos en la lucha contra la doble presencia y la economía sumergida. Finalmente, el trabajo finaliza en el apartado 4 con una serie de conclusiones a modo de recapitulación.

2. El trabajo doméstico: doble presencia y economía sumergida

El trabajo doméstico se entiende como “el trabajo asalariado prestado en hogares familiares para realizar tareas habituales vinculadas a la vida doméstica, siempre que el empleador sea un particular, miembro de la familia empleadora” (Aguilar, 2010: 30). El término “doméstico” se utiliza para definir este tipo de trabajos debido a la naturaleza “privada” de estas labores y al entorno donde se llevan a cabo. Sin embargo, a menudo se pasa por alto que las tareas domésticas trascienden las paredes del hogar (Carrasquer Oto, 2009: 106). Estas responsabilidades no se limitan únicamente al cuidado de los hijos e hijas, sino que también engloban el cuidado y el mantenimiento físico tanto de la casa como de otros miembros de la familia⁶. El tiempo destinado a estas labores resulta complicado de manejar y gestionar. Su ritmo, duración e intensidad están condicionados por una serie de factores, que pueden ser categorizados como internos (tales como las tareas a completar, la cantidad de personas en el hogar y sus características) y externos (incluyendo los ritmos de producción, la disponibilidad y el acceso a servicios de apoyo públicos o privados para las tareas domésticas) (Carrasquer Oto, 2009: 67). El trabajo doméstico no puede llevarse a cabo ni estructurarse según la voluntad individual. Se rige por sus propios tiempos, que no solo incluyen tareas imprevistas, sino también la dedicación constante que demanda a diario (Carrasquer Oto, 2009: 112). Como veremos en el epígrafe 2.1. de este trabajo, la división sexual del trabajo asigna, por lo general, las tareas domésticas y familiares a las mujeres. Las mujeres asumen la realización de un trabajo doméstico esencial que, en el imaginario colectivo, suele considerarse residual,

⁶ Según CARRASQUER OTO, se entiende que el trabajo doméstico incluye: tareas de infraestructura del hogar (limpieza; preparación de alimentos; compra); tareas de atención y cuidado de las cargas familiares (atención a hijos e hijas; atención a personas mayores; atención a personas enfermas); tareas de organización y gestión (ocio familiar; gestión ingresos; gestión servicios; gestión del trabajo doméstico). Vid. (Carrasquer Oto, 2009: 118).

pero que resulta clave para asegurar tanto su propia disponibilidad laboral como la del resto de miembros del hogar. Así, es el trabajo doméstico que realizan las mujeres de manera invisible lo que da la errónea impresión de que los individuos son libres para dedicarse a la producción moderna (Carrasquer Oto, 2009: 55). A pesar de que el trabajo doméstico está vinculado y articula la vida diaria de las mujeres, no es una actividad intrínseca que ellas realicen de manera natural, sino más bien una labor esencial para el funcionamiento de la vida que les ha sido socialmente asignada (Carrasquer Oto, 2009: 30). Por ello, se hace necesario reflexionar y buscar soluciones que permitan conciliar ambas esferas.

Por otro lado, en los últimos años, España ha presenciado notables transformaciones en su tejido social y familiar, lo que ha dado lugar a un déficit en la provisión de cuidados. La incorporación de trabajadoras externas al hogar, especialmente en el ámbito del servicio doméstico, ha surgido como respuesta a la insuficiencia de tiempo y recursos dentro de las unidades familiares para asumir las tareas de cuidado y mantenimiento del hogar. Este fenómeno se ha consolidado en el contexto de profundas transformaciones sociales, familiares y laborales, junto con el crecimiento económico desde los años noventa y la evolución de España hacia un país receptor de flujos migratorios. En este marco, el empleo doméstico se ha convertido en una realidad estructural del mercado de trabajo, estrechamente vinculada a dichos cambios socioeconómicos. Sin embargo, la configuración del sector revela una fuerte feminización y una elevada presencia de mujeres migrantes, lo que contribuye a reforzar situaciones de precariedad, vulnerabilidad y riesgo de exclusión social entre quienes lo desempeñan. Además, esta vulnerabilidad se ve agravada por la tendencia a la economía sumergida de estas trabajadoras. Así, el aumento de mujeres inmigrantes en el servicio doméstico, “perpetúa una triple discriminación laboral” (Parella Rubio, 2000: 276): por ser mujeres, inmigrantes, y pertenecer a una determinada clase social (CIAE, 2025). Esta segunda problemática será analizada en el punto 2.2. de este trabajo.

2.1. La división sexual del trabajo y la doble presencia

La división sexual del trabajo constituye el fundamento de la segmentación de género en el mercado laboral y en la organización social, al atribuir de forma predominante a los hombres el trabajo productivo remunerado y a las mujeres el trabajo reproductivo y de cuidados. Bajo este prisma, mientras los hombres han ocupado históricamente el rol principal en la provisión de ingresos, las mujeres han asumido las tareas necesarias para el mantenimiento del hogar y la reproducción de la vida cotidiana. En este contexto, el trabajo doméstico ha permanecido tradicionalmente invisibilizado y no remunerado, al considerarse una extensión “natural” de las funciones femeninas más que una actividad socialmente indispensable. Esta falta de reconocimiento ha contribuido a infravalorar su aportación real al bienestar familiar (Carrasquer Oto, 2009: 26). Este fenómeno se vio alterado por la entrada de la mujer en el mercado de trabajo formal durante la segunda mitad del Siglo XX (Moreno *et al.*, 2011: 1). Sin embargo, la incorporación, permanencia e incluso la salida de las mujeres en el mercado de trabajo se ha producido sin modificar la división tradicional de roles de género y manteniendo una notable disparidad en la esfera laboral. Las tasas de paro y de temporalidad son mayores en el caso de las mujeres y existe una importante segregación vertical y horizontal e infravaloración de los trabajos que realizan (ej. brecha salarial) (Moreno *et al.*, 2011: 2).

Esta situación se hace bastante evidente en el ámbito del trabajo doméstico. Así, la entrada masiva de las mujeres al ámbito laboral no ha sido acompañada en igual medida por una participación equivalente de los hombres en las responsabilidades domésticas. Al contrario, la división sexual del trabajo perpetúa el hecho de que las mujeres sigan teniendo el peso de la responsabilidad y de la ejecución del trabajo doméstico-familiar (Ruiz López *et al.*, 2018: 33-51). De acuerdo con el Informe sobre Empleo y Desarrollo Social en Europa 2024 (UE 2024), aunque la brecha de género en el empleo se ha reducido de manera constante desde la década de 1990, persisten desigualdades significativas en términos de horas dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado. En 2023, la tasa de empleo femenina superó el 70% por primera vez, mientras que la brecha de empleo entre hombres y mujeres se situó en 10,2 puntos porcentuales. La brecha salarial por hora disminuyó del 15,8% en 2010 al 12,7% en 2022. Sin embargo, la distribución del trabajo no remunerado sigue siendo desigual: las mujeres continúan dedicando más tiempo que los hombres a tareas domésticas y cuidados, especialmente tras la maternidad, lo que genera diferencias sustanciales en la carga total de trabajo. A nivel de la UE, estas desigualdades varían entre los Estados miembros, y las políticas de conciliación y los servicios de cuidado formal son factores clave para reducir la brecha de género en la participación laboral y en la acumulación de horas de trabajo total. De acuerdo con el Eurofound, a nivel de la UE, las mujeres destinan un promedio de 34 horas semanales al trabajo remunerado (frente a las 40 horas semanales dedicadas por los hombres), pero dedican considerablemente más tiempo que los hombres al trabajo no remunerado. El reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y de cuidado es más la excepción que la regla. Como resultado, existen diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la suma de las horas totales dedicadas a ambos tipos de trabajo (Eurofound, 2018: 59).

La necesidad de compaginar la realización del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar genera un conflicto temporal, ya que ambos aspectos son componentes de una misma realidad social y conllevan interferencias habituales en sus respectivos tiempos. Esto es lo que se conoce como el “doble trabajo” o la “doble presencia”⁷, que implica la necesidad de satisfacer tanto las demandas del empleo remunerado como las del trabajo doméstico y familiar de manera simultánea o sincrónica, lo que genera un incremento en la carga de trabajo para la misma persona, generalmente, la mujer. En su sentido original, “doble presencia” implica que la presencia de las mujeres en el ámbito laboral siempre coexiste con su presencia en el entorno doméstico-familiar. De esta manera, durante sus horas de trabajo remunerado, las personas deben atender sus obligaciones domésticas y, en su tiempo personal o privado, deben organizar o gestionar de alguna manera sus responsabilidades laborales (Ruiz López *et al.*, 2018: 33-51). Este conflicto va en ambas direcciones: el conflicto trabajo-vida privada que se origina en el lugar de trabajo y afecta a la vida privada, y el conflicto vida privada-trabajo en sentido contrario. La tensión se produce cuando hay dificultades para satisfacer las exigencias de un rol: por ejemplo, cuando las horas extraordinarias en el trabajo impiden a alguien asistir a un acontecimiento familiar. El conflicto también puede actuar en la otra dirección, del ámbito privado al laboral. Por ejemplo, la fatiga derivada del cuidado de un familiar puede obstaculizar la productividad en el trabajo (Eurofound, 2018: 8). Desde esta perspectiva, la doble presencia implica una sobrecarga de trabajo que, con el tiempo, puede afectar negativamente a las oportunidades de empleo y al desarrollo profesional de

⁷ Doble Presencia es el nombre propuesto por la socióloga italiana Laura Balbo, a finales de la década de los 70, para representar la situación que caracteriza la vida de la mayoría de las mujeres en las actuales sociedades industrializadas. Citada por (Carrasquer Oto, 2009: 11).

las mujeres. Es una realidad compleja que resulta difícil para quienes la experimentan debido a la carga de trabajo y los desafíos que conlleva conciliar estas múltiples responsabilidades (Carrasquer Oto, 2009: 34), lo que, a su vez, tiene un impacto negativo en la salud. Los análisis estadísticos muestran una relación entre la “doble presencia” y la exposición a ciertos riesgos psicosociales. Esto es, una mayor exposición a la “doble presencia” está vinculada a peores indicadores de salud mental y bienestar (Moreno *et al.*, 2011: 4). Concretamente, los síntomas más comunes incluyen estrés, ansiedad, depresión y problemas osteomusculares (Ruiz López *et al.*, 2018: 33-51). Al margen de las implicaciones individuales mencionadas, también existen conflictos a nivel laboral, especialmente en cuanto al desempeño de los trabajos remunerados de manera que la eficacia laboral se ve mermada, lo que a su vez impacta negativamente en la productividad de la empresa⁸. Tres de las consecuencias más estudiadas de estos riesgos son el absentismo laboral, la rotación en el trabajo y el abandono del trabajo (Ruiz López *et al.*, 2018: 33-51).

De esta manera, la “doble presencia” es una realidad que deriva de la participación de las mujeres en el ámbito laboral, sin alterar, en lo fundamental, la división sexual del trabajo. La doble presencia, pese a su legitimación social (Carrasquer Oto, 2009: 60), “no constituye un fenómeno natural y deriva en una desigualdad entre géneros, no sólo con relación al trabajo remunerado sino al conjunto de la esfera pública y privada” (Carrasquer Oto, 2009: 54). Por ello, se hace necesario encontrar soluciones que logren una mayor conciliación entre ambas esferas (producción y reproducción). En este sentido, es claro que la conciliación de la vida laboral y familiar es crucial dadas sus amplias implicaciones a la hora de acceder al empleo, permanecer en él, estar más comprometido y ser más productivo en el trabajo y, en general, llevar una vida feliz y saludable. Por ello, es necesario diseñar medidas de conciliación que ataquen el problema estructural de la división sexual del trabajo y promuevan la efectiva igualdad de género desde otros ámbitos.

2.2. La externalización de los cuidados: un problema de economía sumergida

En la actualidad, el modelo tradicional de organización de los cuidados ha experimentado una transformación significativa, dejando atrás la separación rígida entre el ámbito público, asociado al hombre, y el ámbito privado, vinculado a la mujer. Esto es lo que se conoce como la “crisis de los cuidados” (Pérez Orozco, 2006: 11-12). Esta situación de crisis del modelo de cuidados responde a diversos factores interrelacionados, entre los que destaca el envejecimiento progresivo de la población y el consiguiente aumento de necesidades asistenciales y sanitarias; la persistencia de una distribución desigual de las responsabilidades familiares, que recae principalmente sobre las mujeres y da lugar a fenómenos como la doble presencia; y la transformación de la estructura familiar tradicional hacia formas de convivencia más diversas, como los hogares monoparentales o unipersonales, que reducen la disponibilidad de tiempo para asumir las tareas domésticas (CCOO, 2019: 113). Como consecuencia de estos cambios, se hace necesaria una reorganización de las tareas de cuidado, lo que ha incrementado la demanda en el mercado laboral de personas dedicadas a las labores domésticas y asistenciales. No obstante, la limitada expansión de las políticas públicas de conciliación entre la vida familiar y laboral, junto con la persistencia de la división sexual del trabajo, ha favorecido

⁸ Las empresas reconocen la importancia de lo anterior y muchas veces ofrecen horarios flexibles, teletrabajo y otros beneficios. Vid. (Eurofound, 2018: 7). Sin embargo, como veremos estas medidas no son eficaces a la hora de luchar de manera estructural contra estos problemas.

la búsqueda de soluciones alternativas para garantizar el sostenimiento y la atención del hogar. Normalmente, los propios ciudadanos han asumido esta búsqueda al contratar a individuos que desempeñan este papel a cambio de una remuneración económica (“externalización de los cuidados”). El problema es que se ha generado un mercado de trabajo doméstico que ha cubierto el déficit de cuidado y las responsabilidades domésticas que presenta España, principalmente, mediante “las necesidades económicas de la población empobrecida de otros países” (Díaz Gorfinkiel, 2006: 100). Es lo que se ha definido como “la liberación de unas a costa de otras” (Pérez Orozco, 2006: 11-12).

A este respecto, atendiendo a la Real Academia Española (RAE), empleado del hogar es “la persona que por un salario o sueldo desempeña los trabajos domésticos o ayuda en ellos”⁹. Con el objetivo de ofrecer una visión del contexto de la población ocupada en el trabajo doméstico, en las siguientes páginas se presentan y analizan datos procedentes de fuentes oficiales sobre el número y las principales características de las personas que trabajan en este sector. Estas variables son de relevancia significativa para el ámbito del trabajo en el hogar, ya que arrojan luz sobre cuestiones como el empleo sumergido que prevalece en este sector y ayudan a comprender la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las empleadas del hogar.

Y es que, hoy en día, la mayoría de las personas trabajadoras en el empleo del hogar continúan siendo mujeres, tal y como lo confirman tanto las estadísticas de afiliación como las estimaciones basadas en encuestas oficiales. Según el *Boletín “Igualdad en la Empresa”* de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, basado en la Encuesta de Población Activa (EPA) más reciente disponible, en el empleo del hogar realizado en el trimestre del 4º trimestre de 2023, 580.500 personas estaban empleadas en este sector, de las cuales 501.800 eran mujeres y 78.800 eran hombres, lo que equivale aproximadamente al 86,4 % de mujeres frente al 13,6 % de hombres en el empleo doméstico (INE, 2025)¹⁰. Sin embargo, al comparar estas cifras con las inscripciones en la Seguridad Social en 2024, se observa que el número de trabajadores registrados fue notablemente inferior. Según datos oficiales de la Seguridad Social, en febrero de 2024 había 371.918 personas afiliadas al Sistema Especial de Empleados de Hogar (SEEH)¹¹, de las cuales aproximadamente el 96% eran mujeres y alrededor del 45% eran de nacionalidad extranjera, lo que pone de manifiesto la fuerte feminización y la presencia significativa de población migrante en este régimen laboral¹². Estos datos sugieren que aproximadamente el 37% de las personas empleadas en este sector se encuentran en una situación irregular (CCOO, 2019: 26). En consecuencia, se observa una clara feminización del sector, entre las cuales una proporción significativa corresponde a mujeres migrantes. Como se analizará más adelante, este colectivo se caracteriza, además, por desempeñar su actividad en condiciones laborales de especial precariedad.

⁹ Vid. <https://www.rae.es/drae2001/empleado>

¹⁰ Instituto Nacional de Estadística (INE) *Datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) e actuaciones de Inspección de Trabajo y Seguridad Social*. Madrid: INE e ITSS. Disponible en: <https://oecitss.gob.es/> (acceso: 5-3-2026).

¹¹ Tesorería General de la Seguridad Social. *Portal Estadísticas – Portal del Dato de la Seguridad Social*. Madrid: Seguridad Social. Disponible en: <https://portaldatos.seg-social.gob.es/en/home> (acceso: 5-3-2026).

¹² Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. *Estadísticas*. Madrid: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Disponible en: <https://www.inclusion.gob.es/en/estadisticas> (acceso: 5-3-2026).

Así, el trabajo doméstico se desarrolla en el ámbito del domicilio particular y constituye una de las pocas actividades laborales que no exige una cualificación o formación específica. En cuanto al perfil predominante de quienes lo desempeñan, se trata mayoritariamente de mujeres migrantes, con niveles de formación medios o bajos y, en muchos casos, con responsabilidades familiares a su cargo; y “dispuesta a utilizar el servicio doméstico como puerta de entrada al mercado laboral español” (Lebrusán Murillo, y Cáceres Arévalo, 2017: 23). Normalmente, el colectivo tiene bajas tasas de cualificación, empleo y remuneración (Selma Penalva, 2021). Como resultado de esta coyuntura económico-social el trabajo del hogar se caracteriza por una alta tasa de empleo irregular, derivando en un problema de economía sumergida. Lo anterior deriva en precariedad laboral y promueve las situaciones de abuso (CCOO, 2019: 30).

Para contextualizar el objeto del presente trabajo es esencial comenzar por definir el concepto y los límites de la economía sumergida¹³. La Comisión Europea define la economía sumergida como “aquella actividad remunerada que, siendo legal en cuanto a su naturaleza, no es declarada a las autoridades fiscales o a la Seguridad Social” (Comisión Europea, 2007: 8)¹⁴. Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), utilizando una definición muy similar, se refiere a la economía sumergida o *shadow economy* como el conjunto de “aquellas actividades que son productivas en sentido económico, y relativamente legales (dependiendo de los estándares y regulaciones locales), pero son ocultadas deliberadamente a las autoridades públicas para evitar o sortear: a) El pago de impuestos, tanto directos como indirectos; b) El pago de las cotizaciones a la seguridad social; c) El cumplimiento de ciertas normas legales de orden laboral, como el salario mínimo, la jornada máxima, estándares de seguridad y salud en el trabajo etc.; d) El cumplimiento de determinados procedimientos administrativos” (OCDE 2002). En términos económicos, la economía sumergida puede definirse como “todas aquellas actividades económicas no registradas que de algún modo contribuyen al PIB” (Frey y Weck-Hannemann, 1984: 33-53). De este modo, la economía sumergida se configura como una distorsión dentro del funcionamiento económico de un país, al generar consecuencias negativas tanto en el plano económico como en el social.

Por un lado, a nivel fiscal, es claro que la economía sumergida tiene un efecto negativo en las arcas públicas¹⁵: dado que estas actividades no se declaran, tampoco se pagan los impuestos correspondientes lo que resulta en una disminución de la recaudación y, por lo tanto, dificultades para el Estado en su rol de proveedor de servicios públicos y

¹³ Antes de nada, debe tenerse en cuenta que son varios los términos existentes para referirse al fenómeno de la economía sumergida: economía oculta, irregular, no oficial, paralela, subterránea, marginal, no registrada, dual etc., y que a los efectos del presente estudio se van a utilizar de manera indistinta.

¹⁴ Siguiendo esta definición quedarían excluidas las actividades delictivas y el trabajo cuya declaración no es obligatoria. La economía sumergida no engloba las actividades productivas ilegales (ej. el tráfico de personas o el blanqueo de capitales). Vid. (Portillo Navarro, y Morales González, 2015: 5).

¹⁵ A este respecto, el informe gubernamental *España 2050*, citado por la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, estima que la economía sumergida en España alcanza aproximadamente el 20 % del PIB, lo que supone en torno a 210.000 millones de euros anuales, frente a una media de la UE situada en el 13 %, según datos del FMI. Otros estudios elevan incluso esta cifra hasta el 23,1 %, lo que evidencia la magnitud del fenómeno en el contexto español. Vid. Consejería de Economía, Hacienda y Empleo. *Bajar impuestos para crecer más. Aportación de la Comunidad de Madrid al Comité de personas expertas para la elaboración del Libro blanco de la reforma tributaria del Ministerio Hacienda*. 2021. Disponible en: https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/doc/hacienda/bajar_impuestos_para_crecer_mas.pdf (acceso: 5-3-2026).

garante del bienestar social¹⁶. Esto crea una suerte de círculo vicioso, ya que la reducción de ingresos fiscales debido a la economía sumergida obliga al Estado a aumentar la presión impositiva, lo que a su vez agrava la migración hacia el sector no declarado, dando lugar a un ciclo continuo de nueva disminución en la recaudación y al consiguiente aumento de la carga fiscal (Schneider y Enste 2000: 77-104). Asimismo, se aprecia un deterioro en la calidad de las prestaciones y servicios públicos, circunstancia que puede incrementar la reticencia de la ciudadanía a cumplir voluntariamente con sus obligaciones tributarias destinadas a su financiación. Desde esta perspectiva, la economía sumergida plantea desafíos en términos de equidad y representa un elemento significativo de distorsión, ya que genera desigualdades entre las empresas y personas que operan en el sector formal, cumpliendo con la legalidad, y aquellas que operan en el sector sumergido (Fernández Díaz, 2010: 86). Por un lado, las personas y empresas que operan en el sector formal se enfrentan a gastos operativos significativos debido a la obligación de pagar impuestos y cumplir con requisitos administrativos y laborales. Esto las coloca en una posición menos ventajosa en comparación con el sector sumergido, donde los costes son considerablemente más bajos. Este sector reduce costes no solo por la ausencia de regularización laboral y fiscal, sino también por la prevalencia de trabajadores en situación irregular y con baja cualificación. Además, se produce el conocido efecto de “*free-rider*”, por el cual quienes operan en la economía sumergida se benefician igualmente de los servicios públicos financiados colectivamente, como la sanidad o la educación. En este sentido, mientras los trabajadores de la economía formal contribuyen mediante impuestos y cotizaciones al sostenimiento del sistema, los beneficios derivados de dichos servicios se extienden también a quienes no participan en su financiación (Fernández Díaz, 2010: 86-87).

Por otro lado, operar en el ámbito de la economía sumergida también conlleva una serie de desventajas en el ámbito laboral tanto para las empresas como para los trabajadores involucrados en esta esfera. En este sentido, se hace necesario recordar que el sector sumergido se caracteriza por la ausencia de regulación formal o legal y, generalmente, la falta de contrato de trabajo. Trabajar sin contrato conlleva riesgos para los trabajadores, como la falta de protección laboral y la incertidumbre en cuanto a los derechos y responsabilidades. Así, la permanencia en el sector irregular impide a estas personas acceder a muchos de los beneficios del Estado del Bienestar al quedar desprotegidos y no poder reclamar una serie de derechos como empleados. Además, las empresas que operan de manera irregular se enfrentan numerosas dificultades para establecerse en el mercado y ven limitado su crecimiento, ya que carecen de acceso a fuentes de financiación externa.

Trasladando lo anterior al caso que nos ocupa, como hemos avanzado, la prestación de servicios domésticos se asocia de forma habitual a la economía sumergida, principalmente por la intención de reducir costes laborales, de Seguridad Social y fiscales mediante la falta de formalización del empleo (CCOO, 2019: 106). Además, el trabajo del hogar se caracteriza por desarrollarse en un domicilio particular, con la persona empleada trabajando de manera aislada y solitaria. Estas circunstancias particulares

¹⁶ Ahora bien, de lo expuesto con anterioridad se desprende que el concepto de economía sumergida y fraude fiscal, aunque en ocasiones sean utilizados como sinónimos, no lo son. Es cierto que en algunos casos pueden existir solapamientos, pero en cualquier caso el término adecuado para relacionarlos sería la “grieta fiscal” o deuda tributaria impagada. Habrá un solapamiento si se cumplen los requisitos del Art. 305 CP pero no sería lo habitual en el ámbito del trabajo doméstico. Vid. (Portillo Navarro, y Morales González, 2015: 6).

pueden crear un ambiente propicio para el abuso de poder por parte de los empleadores, lo que a su vez da lugar a situaciones que pueden desencadenar estrés y violencia, tanto de naturaleza física como psicológica.

Esto genera una notable incertidumbre en cuanto a las condiciones laborales. En la práctica, el empleo doméstico suele articularse principalmente a través de dos modalidades: el trabajo interno, en el que la persona trabajadora reside en el domicilio de la parte empleadora mientras presta sus servicios, y el trabajo a tiempo parcial o por horas, caracterizado por la prestación de servicios para varios empleadores de forma sucesiva. (Blázquez Agudo, 2017: 100). En cualquiera de los dos casos, la trabajadora debe tener una alta disponibilidad por un salario muy bajo. Los momentos de descanso en este contexto se encuentran sujetos a las necesidades específicas de cada hogar ya que quedan remitidas al pacto. Esto implica que las personas empleadas deben estar disponibles para la persona empleadora en todo momento y tienen limitada su vida personal (CCOO, 2019: 105). En este sector, también es una práctica frecuente que los empleadores modifiquen el horario acordado, extendiendo las horas de trabajo más allá de lo inicialmente pactado. Constantemente surgen “imprevistos” que implican un mayor tiempo de trabajo, sin que se compense adecuadamente este tiempo adicional. Por otro lado, las trabajadoras que se dedican al cuidado de personas dependientes a menudo asumen responsabilidades que no forman parte de sus deberes originales, como las tareas domésticas. A la inversa, las personas empleadas en el trabajo del hogar se ven obligadas a proporcionar cuidados especializados, en muchas ocasiones sin la capacitación adecuada ni la experiencia requerida, y sin contar con las condiciones laborales apropiadas para el personal de atención (CCOO, 2019: 25-108). La necesidad económica hace que las personas empleadas continúen trabajando hasta que sus empleadores lo requieran. Esta situación tiene impacto negativo en la salud de las trabajadoras, ya que pueden experimentar sobreesfuerzo, estrés laboral¹⁷, doble presencia (CCOO, 2019: 49) y otros factores similares. A esta situación de precariedad laboral se suman, en algunos casos, conductas por parte de las personas empleadoras en el ámbito del domicilio particular que pueden incluir humillaciones, trato degradante¹⁸, discriminación¹⁹ o acoso sexual, entre otras prácticas, con el consiguiente impacto negativo en la salud física y mental de las trabajadoras. Si bien es cierto que algunos de los problemas descritos son comunes al sector y no afectan solo a las trabajadoras irregulares, todos estos factores se agravan cuando se opera en la economía sumergida, lo que además dificulta la posible reinserción en el mercado laboral oficial.

¹⁷ El Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés ligado al Trabajo describe el estrés laboral como “un estado que se acompaña de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y que es resultado de la incapacidad de los individuos de estar a la altura de las exigencias o las expectativas puestas en ellos”. Vid. *Acuerdo traspuesto al marco español de negociación colectiva en el anexo del ANC 2005* (BOE de 16 de marzo de 2005)

¹⁸ Estudios reflejan que en el trabajo del hogar la violencia, además de expresarse en violencia física, o sexual, se manifiesta también en no comer lo mismo que la familia, no contar con agua caliente para ducharse, recibir insultos y groserías, comportamientos racistas y falsas acusaciones para librarse los empleadores o las empleadoras de sus responsabilidades. Vid. ISTAS-CCOO. *Condiciones de trabajo y riesgos de las actividades en el hogar. Folleto para personas empleadoras*. Proyecto AS2017-0035 financiado por la FEPRL, 2018. Disponible en: <http://construccionyservicios.ccoo.es/d812762ea9c08c6f23dc917a1cf62fe8000072.pdf>

¹⁹ Vid. estudio del Equipo SJM de Trabajo del Hogar y Mujer Migrada. *Visibilizar lo invisible. Mujeres migradas y empleo del hogar*. 2018, 25. Disponible en: https://sjme.org/wp-content/uploads/2018/11/Visibilizar_lo_invisible_SJM.pdf

En resumidas cuentas, en España, el sector del trabajo del hogar experimenta una elevada demanda en el mercado laboral, en gran parte, debido a su creciente importancia como una necesidad social. Según lo expuesto, 9 de cada 10 personas que trabajan en el sector del empleo del hogar son mujeres y se estima que un alto porcentaje permanece en la economía sumergida y no tienen plena equiparación de derechos laborales (CCOO, 2022: 10). Estas trabajadoras, utilizadas como “ejército de reserva laboral” o “mano de obra secundaria” (Carrasquer Oto, 2009: 35), se encuentran en una posición de desventaja estructural, marcada por la precariedad y la marginación tanto laboral como social en comparación con el resto de la población trabajadora. La falta de equiparación de sus condiciones a las de otros sectores contribuye a consolidar una categoría de empleo doméstico caracterizada por la limitación de derechos y oportunidades, lo que dificulta el desarrollo de una vida en condiciones de igualdad y favorece su exclusión de la sociedad en la que buscan integrarse. Por tanto, es necesario proponer medidas para impulsar la integración de este colectivo y abordar, nuevamente, desde una perspectiva de género, los problemas estructurales que plantea el trabajo doméstico.

3. La fiscalidad como instrumento de acción positiva en el ámbito del trabajo doméstico

Las acciones positivas se describen como aquellas medidas destinadas a beneficiar directamente a individuos que se enfrentan desventajas estructurales debido a su pertenencia a un grupo social específico. Estas medidas buscan corregir la discriminación o desventaja a través de beneficios inmediatos, con el propósito de alcanzar una igualdad efectiva y real en la sociedad. Para que se trate de una acción positiva “la pertenencia a ese colectivo debe estar determinada a su vez por la posesión de algún rasgo completamente inmutable e íntimamente ligado, en tanto que definitorio de su identidad, a su dignidad como ser humano” (Martín Vida, 2003: 38). En consecuencia, las acciones positivas consisten en medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas por su pertenencia a un grupo específico, al que se accede por circunstancias que no responden a una decisión voluntaria ni pueden alterarse con facilidad. Estas medidas persiguen “restaurar la integridad de un sistema distributivo basado en el derecho a la igualdad de oportunidades” (Rosenfeld, 1991: 302-303) y disipar las situaciones, estereotipos, prejuicios, y prácticas que contribuyen a esta distribución desigual de manera que se consiga “un orden social en el cual la riqueza, el poder y el estatus no se encuentren distribuidos sobre líneas raciales, étnicas o sexuales” (Rhode, 1991: 108).

En nuestro ordenamiento jurídico, la igualdad entre hombres y mujeres está reconocida en el artículo 14 de la CE²⁰. Aunque este precepto prohíbe la discriminación por motivos de género, el artículo 9.2²¹ del mismo texto constitucional sugiere de manera implícita que, cuando sea necesario, se debe favorecer la discriminación a favor de grupos tradicionalmente excluidos en aras a conseguir la igualdad de hecho. De esta manera, la disposición constitucional establecida en el artículo 9.2 otorga a los poderes públicos la legitimación para emplear la discriminación inversa como una medida de acción positiva

²⁰ Artículo 14 CE: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

²¹ Artículo 9.2 CE: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

necesaria para asegurar la igualdad de oportunidades²². Esta vertiente de integración de la igualdad (Barrère Unzueta, 2002: 11) se constituye, así como una paradoja: la igualdad debe eliminar las desigualdades fácticas y, a veces, esto sólo se consigue estableciendo nuevas desigualdades en la norma²³.

En el ámbito que nos ocupa, la igualdad de oportunidades no se limita a la supresión de las distintas formas de discriminación, sino que exige también la adopción de medidas destinadas a corregir las consecuencias derivadas de la discriminación histórica sufrida por las mujeres. En este sentido, se trata de impulsar actuaciones orientadas a transformar su posición social y a generar condiciones más equitativas. Estas intervenciones parten del reconocimiento de las limitaciones de las políticas formales de igualdad y justifican, de manera temporal, la aplicación de un trato diferenciado como instrumento para alcanzar una igualdad material efectiva. En este sentido, estudios realizados por Eurofound mostraron que, en la mayoría de los países europeos, equilibrar las responsabilidades doméstico-familiares y la participación en el mercado laboral es especialmente difícil debido a dos factores clave (Eurofound, 2018: 24): (i) factores culturales, como los roles de género tradicionales y la escasa participación de la pareja masculina en algunas de las esferas de la vida no laborales, como el cuidado de los hijos; (ii) limitaciones estructurales, como la oferta limitada de guarderías públicas, la rigidez del mercado laboral y la falta de flexibilidad del horario laboral y de opciones de horario reversible. La mayoría de los países carecen de sistemas de cuidados formales sólidos y, en general, el principal cuidador informal es el miembro de la familia con el menor coste de oportunidad -que es habitualmente la mujer, dado que, o bien no tienen empleo, debido a las diferencias salariales entre hombres y mujeres, o bien porque no hay otra actividad remunerada a la que renunciar-. Por ello, el Estado del bienestar se considera fundamental para la conciliación del trabajo y los cuidados.

Pues bien, considerando lo anterior, aunque el objetivo principal de los tributos es recaudar para sostener el gasto público, se ha extendido el uso del sistema tributario, especialmente los impuestos, como medio para alcanzar otros objetivos. Estos incluyen, entre otros, la generación de empleo, la promoción del desarrollo económico en sectores específicos, el acceso a la vivienda o la preservación del medio ambiente. Esta finalidad, tal y como se desprende del artículo 2.1 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria (en adelante LGT)²⁴, puede lograrse mediante la instauración de figuras

²² Así ha sido avalado por nuestro TC en la STC 98/1985: “El art. 9.2. puede actuar como principio matizador de la igualdad formal consagrada en el art. 14, permitiendo regulaciones cuya desigualdad formal se justifica en la promoción de la igualdad material”. En el mismo sentido, STC 3/1993 “En la perspectiva del art. 9.2., de promoción de las condiciones de igualdad, no se considera discriminatorio que, a fin de promover una real y efectiva equiparación de la mujer con el hombre, se adopten ciertas medidas de acción positiva en beneficio de la mujer...”.

²³ Concretamente, la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1974, dice: “La adopción de medidas especiales de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre hombres y mujeres, nunca puede considerarse como un acto discriminatorio con respecto a los hombres”. A nivel de la UE, el Tratado de Ámsterdam amplía las disposiciones generales en materia de igualdad de oportunidades (artículos 2, 3 y 13) y atribuye a la Unión la responsabilidad de promover, en el conjunto de sus políticas, la eliminación de las desigualdades y la igualdad entre mujeres y hombres (artículos 137 y 141).

²⁴ Artículo 2.1 LGT: “los tributos, además de ser medios para obtener los recursos necesarios para el sostenimiento de los gastos públicos, podrán servir como instrumentos de la política económica general y atender a la realización de los principios y fines contenidos en la Constitución”.

tributarias específicas de carácter extrafiscal²⁵ o también incorporando medidas, generalmente beneficios o incentivos fiscales, en la regulación de tributos principalmente fiscales o recaudatorios, con el objetivo de incentivar ciertos comportamientos²⁶. De esta manera, a través de la fiscalidad se pueden adoptar medidas de acción positiva que corrijan los defectos (que acaban teniendo carácter estructural) del sistema que impiden, aunque sea inconscientemente, la plena integración de la mujer en los diferentes ámbitos de la vida (Ruiz Garijo, 2015: 192; Díaz Calvarro, 2022: 70)²⁷. A este respecto, en el próximo epígrafe se estudiarán las medidas fiscales existentes para promover la igualdad en el trabajo doméstico.

3.1. Medidas tributarias adoptadas para incentivar la contratación en el ámbito del trabajo doméstico

En lo que al sistema tributario español se refiere, existen algunas medidas a nivel estatal que han perseguido la conciliación familiar y laboral desde el ámbito tributario, pero no existe una deducción específica por ayuda doméstica. Algunas CCAA han regulado sucintamente la cuestión y han creado incentivos fiscales por “ayuda doméstica” o por “conciliación”. Ahora bien, como se expondrá en el epígrafe siguiente, la configuración de la medida no se ha llevado a cabo de manera idónea. Por el contrario, existen varias iniciativas en derecho comparado que serán estudiadas para valorar su posible implementación en nuestro ordenamiento jurídico.

3.1.1. Beneficios fiscales en CCAA y regímenes forales

En el ámbito del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), las Comunidades Autónomas pueden establecer deducciones vinculadas a circunstancias personales y familiares siempre que dichas medidas no impliquen una reducción, ni

²⁵ Este enfoque ha sido reconocido de igual manera por el TC, que diferencia entre impuestos fiscales, cuya finalidad principal es financiar el gasto público, e impuestos extrafiscales, destinados esencialmente a alcanzar otros objetivos. Entre otras, vid. la STC núm. 168/2004, de 6 de octubre (RTC 2004\168).

²⁶ En este sentido, la doctrina académica ha criticado que la configuración del IRPF puede, en ciertos casos generar efectos que incrementan de forma efectiva la presión fiscal sobre las mujeres. Esta circunstancia puede traducirse en una desigualdad material en el acceso a los beneficios fiscales, ya que las mujeres, condicionadas por su situación socioeconómica, no siempre se sitúan en igualdad de condiciones respecto de los hombres para aprovechar dichos incentivos. Vid. De Villota Gil-Escóin, Paloma (2021) “Aproximación a los beneficios fiscales y tipos impositivos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) desde la perspectiva de género”, *Documentación Social*, no. 9. Disponible en: <https://documentacionsocial.es/9/a-fondo/aproximacion-a-los-beneficios-fiscales-y-tipos-impositivos-del-impuesto-sobre-la-renta-de-las-personas-fisicas-irpf-desde-la-perspectiva-de-genero/> (acceso 30.5.26).

²⁷ Sobre esta cuestión vid., entre otros, Medialdea García, B., y Pazos Morán, M. (2011) «¿Afectan los impuestos a la (des)igualdad de género? El caso del IRPF español», *Presupuesto y Gasto Público*, (64); Merino Jara, I. y Manzano Silva, M. E. (2012) *Fiscalidad e igualdad de género*, Instituto de Estudios Fiscales; De la Fuente, M. (2016) *La fiscalidad en España desde una perspectiva de género*, Institut per a l'Estudi i la Transformació de la vida quotidiana. Disponible en: <https://www.ernesturtasun.eu/wp-content/uploads/2018/01/Informe-Final-Fiscalitat-Imprès.pdf> (acceso: 15.5.26); Coelho, M., Davis, A., Klemm, D., y Osorio Buitron, C. (2022) *Gendered taxes: The interaction of tax policy with gender equality* (Fondo Monetario Internacional Working Paper No. 22/26). Disponible en: <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2022/02/04/Gendered-Taxes-The-Interaction-of-Tax-Policy-with-Gender-Equality-512231> (acceso: 31.5.26). López López, Hugo (2020) "Medidas tributarias como instrumento de acción positiva para la participación de la mujer en el mercado laboral", en Pedrosa Alquézar, S.I.; Sierra Hernáiz, Elisa; y Vallejo Dacosta, Ruth (eds.), *Diseño e implementación de planes de igualdad en las empresas: cuestiones claves*. Madrid: Aranzadi.

directa ni indirecta, de la carga fiscal efectiva sobre determinadas categorías de renta²⁸. En lo que respecta a estas deducciones en la cuota íntegra autonómica por circunstancias personales y familiares, todas las Comunidades Autónomas han ejercido ampliamente sus competencias normativas, regulando diversos casos que, según el legislador autonómico, justifican un incentivo fiscal en dicho impuesto. En concreto, se pueden encontrar los siguientes supuestos en los que se establece un incentivo fiscal para el caso de la externalización de la ayuda doméstica o los cuidados en el hogar²⁹:

I. Deducción por *ayuda doméstica*: Andalucía, Cantabria.

II. Deducción por *conciliación del trabajo con la vida familiar*: Valencia, Región de Murcia.

III. Por *cuidado de ascendientes y/o descendientes*: Castilla y León, Extremadura, Galicia, La Rioja, Madrid, Valencia y Navarra.

Ahora bien, como se pondrá de manifiesto en las siguientes páginas, pese a su denominación, en todos los supuestos se trata más bien de una ayuda para el cuidado de personas y no por ayuda doméstica en el hogar en general.

Comunidad Autónoma	Base normativa	Objeto de la deducción	% / Cuantía máxima	Requisitos principales
Andalucía	Art. 19 Ley 5/2021, de 20 de octubre	Ayuda doméstica para contratación empleados del hogar	20% de las cotizaciones de seguridad social, límite 500 €	Se aplica a la vivienda habitual y al titular registrado como empleador Titular del hogar o pareja con hijos que den derecho al mínimo ambos con rendimientos del trabajo o actividades económicas; o ≥ 75 años Trabajadora dada de alta en Andalucía en el Sistema Especial para Empleados del Hogar del Régimen General de la Seguridad Social

²⁸ Las competencias normativas de las CCAA en el IRPF se establecen en el apartado dos.a) del artículo decimonoveno de la LOFCA y en el artículo 46 de la Ley 22/2009, de 18 de diciembre. Es precisamente en este ámbito en el que las CCAA han ejercido de forma más intensa sus competencias normativas. En total en el ejercicio 2025 están vigentes, aproximadamente, 281 deducciones. Vid. Secretaría General de Financiación Autonómica y Local Subdirección General de Relaciones Tributarias con las Comunidades Autónomas. *Tributación Autonómica. Medidas 2025*. Actualizado a 29 de abril de 2026. NIPO: 225-24-062-6. Disponible en: <https://www.hacienda.gob.es/SGFAL/FinanciacionTerritorial/Autonomica/Capitulo-IV-Tributacion-Autonomica-2025.pdf>

²⁹ Nótese que solo se han recogido las deducciones en las que se prevé la contratación de un empleado del hogar. Al margen de ello, hay otras deducciones por guardería, hijos menores, acogimiento, etc.

Cantabria	Art. 2.14 Decreto Legislativo 62/2008, de 19 de junio	Ayuda doméstica para contratación empleados del hogar	20% de las cotizaciones de seguridad social, límite 300 €	Funciones en vivienda habitual Titular del hogar o pareja con hijos que den derecho al mínimo ambos con rendimientos del trabajo o actividades económicas; o ≥ 75 años En tributación individual solo quien figure como empleador; prorrateable si ambos cónyuges están dados de alta Trabajadora dada de alta en Cantabria en el Sistema Especial para Empleados del Hogar del Régimen General de la Seguridad Social
Castilla y León	Art. 5.1 Decreto Legislativo 1/2013, de 12 de septiembre	Contratación para cuidado de hijos menores	30% cantidades satisfechas, límite 322 €	Ambos padres con actividad laboral Aplicable también a guarderías o centros escolares Empleada dada de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar
Extremadura	Art. 6 Decreto Legislativo 1/2018, de 10 de abril	Contratación para cuidado de hijos ≤ 14 años	10% cantidades satisfechas, límite 400 €	Ambos padres con actividad laboral Incluye guarderías, centros deportivos, campamentos urbanos, ludotecas autorizadas y similares Empleada dada de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar
Galicia	Art. 5.Cinco Decreto Legislativo 1/2011, de 28 de julio	Contratación para cuidado de hijos ≤ 3 años	30% cantidades satisfechas, límite 600 €	Ambos progenitores con actividad laboral; base imponible ≤ 22.000 € individual / 31.000 € conjunta Aplicable también a escuelas infantiles 0-3 años Empleada dada de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar
La Rioja	Art. 32.3 Ley 10/2017, de 27 de octubre	Contratación para cuidado de hijos ≤ 3 años	35% cantidades satisfechas, límite 600 €	Residencia en pequeños municipios; ambos progenitores con actividad laboral fuera del domicilio familiar; base liquidable general ≤ 18.030 € individual / 30.050 € conjunta; base del ahorro ≤ 1.800 € Deducción limitada al gasto no subvencionado; escuelas infantiles o empleados del hogar

Comunidad de Madrid	Art. 11 bis Decreto Legislativo 1/2010, de 21 de octubre	Contratación para cuidado de hijos ≤ 3 años, mayores dependientes o personas con discapacidad	25% cuotas de seguridad social (límite 463,95 €), 40% para familias numerosas (límite 618,60 €)	Contribuyente (y otro progenitor) con actividad laboral ≥ 183 días o prestaciones equivalentes; convivientes con dependencia o discapacidad ≥ 33 %. Familiares considerados solo si generan derecho a mínimos; aplica a meses con concurrencia de requisitos Empleada dada de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar, y que preste servicios ≥ 40 h/mes
Comunidad Valenciana	Art. 4 f) Ley 13/1997, de 23 de diciembre	Conciliación trabajo/familia	460€ por cada hijo 3-5 años	Madre o acogedora con actividad laboral y alta en la Seguridad Social. Proporcional por meses; se puede aplicar por el padre en ciertos supuestos; prorrateable si varios contribuyentes
Comunidad Valenciana	Art. 4 i) Ley 13/1997, de 23 de diciembre	Contratación indefinida para cuidado de personas	50% de cuotas de seguridad social; límite 330-1.100 € según nº menores/ascendientes	Contribuyente con actividad laboral y renta dentro de límites Menores < 5 años o ascendientes con requisitos de edad/discapacidad; Empleada dada de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar Incompatible con deducción por conciliación
Región de Murcia	Art. 11 Decreto Legislativo 1/2010, de 5 de noviembre	Conciliación trabajo/familia	20% de cuotas de seguridad social, límite 400 €; máximo conjunto 800 €	Contratación para cuidado de descendientes ≤ 12 años y ascendientes ≥ 65 años Contribuyente y cónyuge con actividad laboral; base imponible familiar ≤ 34.000 € Aplicable solo por meses con concurrencia de requisitos Empleada dada de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar
Navarra	Art. 62.9 c) Decreto Foral Legislativo 4/2008, de 2 de junio	Contratación para cuidados descendientes ≤ 16 años; o dependientes	75% de cuotas de seguridad social	Reducción de la base liquidable general Para descendientes < 16 años, personas asistidas, ascendientes por afinidad, hermanos o tíos necesitados; propios ≥ 65 años o discapacidad ≥ 65 % Empleada dada de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar

Tabla 1: Comparativa incentivos fiscales autonómicos a la contratación de ayuda doméstica para el cuidado de personas.

Fuente: elaboración propia.

Pues bien, de lo anterior se pone de manifiesto que en los casos donde se habla de deducción por ayuda doméstica (Andalucía y Cantabria) o por conciliación (Valencia y Murcia), los requisitos que se exigen para su aplicación (i.e. que el contribuyente tenga hijos) hacen que más bien se trate de una deducción para el cuidado de hijos. En el resto de los supuestos se habla claramente de deducción por la contratación para cuidados de personas. Por tanto, no nos encontramos ante una deducción por ayuda doméstica como tal, teniendo en cuenta el concepto de trabajo doméstico al que nos hemos referido anteriormente en este trabajo, que evidentemente engloba tareas más amplias (ej. tareas de limpieza del hogar). Además, varios de los requisitos que exigen las Comunidades Autónomas para poder acceder a la deducción derivan en una medida inidónea para luchar contra la doble presencia. Por ejemplo, limitar la deducción hasta una edad temprana donde los hijos todavía no son mayores de edad (a título de ejemplo, en Galicia, La Rioja o Madrid 3 años o en Valencia 5 años) y, por tanto, van a requerir cuidados durante un período de tiempo mucho más largo, o no considerar los casos de necesidad de cuidados para mayores de 65 años o discapacitados.

De igual manera, la medida no resulta tan idónea desde el punto de vista de la lucha contra la economía sumergida. Y es que, si bien es cierto que en todos los casos se exige que la persona empleada esté dada de alta en la seguridad social y tenga un contrato formalizado, su cuantía es claramente insuficiente en términos económicos. Esto es, los incentivos autonómicos en el IRPF por la contratación de empleadas del hogar —que, en el mejor de los casos, alcanzan un máximo aproximado de 1.100 euros anuales— resultan claramente limitados si se comparan con el coste efectivo de formalizar la relación laboral. A modo ilustrativo, para una trabajadora a tiempo parcial (20 horas semanales) con un salario de 700 euros mensuales en 14 pagas, conforme al SMI vigente, el simulador oficial de la Seguridad Social³⁰ arroja una cuota aproximada de 288,82 euros mensuales, situándose en 218,19 euros mensuales tras aplicar una bonificación del 20% en contingencias comunes y una reducción del 80% en las cotizaciones por desempleo y Fondo de Garantía Salarial. Incluso tomando como referencia la cuota bonificada, el coste anual en concepto de cotizaciones sociales asciende a aproximadamente 2.618,28 euros, cifra que supera con creces el importe máximo deducible en el IRPF en la mayoría de las comunidades autónomas. En consecuencia, si el objetivo de estos incentivos fiscales es combatir la economía sumergida en el sector del empleo doméstico, su cuantía parece insuficiente para generar un incentivo económico verdaderamente eficaz que compense el diferencial de costes entre la contratación formal y la informal³¹.

³⁰ Vid. Tesorería General de la Seguridad Social. *Calculadora de cuota en empleo de hogar*. Madrid: Seguridad Social. Disponible en: <https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/tramites/calculadorahogar/inicio/>

³¹ Nótese que la regla general en el SEEH establece que la obligación de tramitar el alta y efectuar la cotización corresponde al empleador, en su condición de titular del hogar familiar. No obstante, tras la reforma operada por el Real Decreto-ley 16/2022, se introdujo un supuesto específico aplicable cuando la persona trabajadora presta servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador. En tales casos, las partes pueden acordar que sea la propia trabajadora quien asuma las gestiones administrativas de afiliación, alta, variación de datos y cotización ante la Seguridad Social. Este acuerdo debe formalizarse expresamente y no exime al empleador de su responsabilidad en el ingreso de las cuotas correspondientes, ya que la delegación afecta únicamente a la gestión formal del trámite y no a la obligación material de cotizar. Cuando se superan las 60 horas mensuales por empleador, la tramitación del alta debe realizarla necesariamente el titular del hogar familiar. Vid. *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* — Disposición adicional segunda (BOE). Sobre esta cuestión véase Selma Penalva (2024).

3.1.2. Beneficios fiscales en derecho comparado: el caso de los países nórdicos

Los países nórdicos, que incluyen a Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia, son conocidos por sus políticas sociales progresistas (Lind, 2021)³². Estas naciones han implementado una serie de medidas y políticas que buscan promover la igualdad de género en varios aspectos de la vida, incluyendo el trabajo y la vida cotidiana, las cuales han logrado que la brecha de género en términos de participación en el mercado laboral, representación política e igualdad salarial sea relativamente pequeña en comparación con otros países europeos. Una de las medidas que ha sido adoptada en varios de estos países es la deducción fiscal por ayuda doméstica³³. Esta deducción busca apoyar a las familias y reducir la carga financiera de contratar este tipo de servicios, lo que puede facilitar la participación en el mercado laboral y mejorar, en general, la calidad de vida de las personas, especialmente en el caso de las mujeres. A su vez la medida busca atajar el problema de la economía sumergida que sufre el sector. En las páginas siguientes se analizarán las medidas que se han adoptado en Dinamarca, Finlandia y Suecia en lo que se refiere a la deducción fiscal por trabajo doméstico. En los tres supuestos la medida persigue objetivos similares, sin embargo, los requisitos específicos y el impacto obtenido por la medida han diferido en función de la experiencia concreta de cada país.

3.1.2.1. Dinamarca

En Dinamarca, desde 2015 el “Plan Vivienda y Empleo” (*BoligJobfradrag*) ofrece deducciones fiscales por determinados servicios domésticos, como limpieza y cuidado de niños, así como por mejoras energéticas (“verdes”) en viviendas privadas, con el objetivo de promover la participación laboral, reducir el trabajo no declarado y apoyar a las familias (ECE, 2018: 1). El modelo encuentra sus antecedentes en el “Plan de Servicio a Domicilio”, introducido en 1994 y consolidado en 1997, que buscaba mejorar el bienestar familiar y generar empleo para personas poco cualificadas. La deducción fiscal se aplica únicamente a los costes salariales, siendo el importe máximo por persona de unos 2.400 euros (18.000 DKK) anuales, de los cuales 800 euros (6.000 DKK) se destinan a servicios domésticos y de cuidado, y 1.600 euros (12.000 DKK) a mejoras energéticas (i.e. Como la sustitución de puertas y ventanas). Esto representa un ahorro fiscal aproximado del 26% de los costes salariales (excluyendo los materiales utilizados) (ECE, 2018: 1).

³² La incidencia del conflicto entre trabajo y familia presenta importantes variaciones entre países europeos, siendo generalmente más elevada en el sur y este de Europa y más reducida en los países escandinavos, diferencias que se explican principalmente por el alcance de las políticas de conciliación, la duración y organización de la jornada laboral y el grado de apoyo institucional a la corresponsabilidad. En aquellos contextos donde predominan modelos familiares más tradicionales y un menor desarrollo de estas políticas, las mujeres se ven especialmente afectadas, con un mayor impacto negativo en su salud en comparación con los hombres, mientras que en los países con mayores niveles de igualdad y un respaldo más sólido a la conciliación, este conflicto se presenta con menor frecuencia. Vid. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2023) *Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Evaluación y medidas preventivas*. NTP 1.186. Madrid: INSST. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP%201186%20Conflicto%20trabajo-familia%20o%20doble%20presencia%20como%20riesgo%20psicosocial%20Evaluaci%C3%B3n%20y%20medidas%20preventivas.pdf/04b1945e-9eea-1126-7efc-512fcfccde4a> (acceso: 5-3-2026).

³³ Otros países como Alemania también han adoptado medidas similares, pero, en este caso, por limitación de espacio el trabajo se circunscribe únicamente al análisis comparado con los países nórdicos.

Para acceder al beneficio, los pagos deben efectuarse electrónicamente, y los trabajadores deben estar dados de alta y ser residentes fiscales en Dinamarca (sujetos al pago de impuestos por obligación mundial de contribuir) (Skattestyrelsen, 2024). Según el Centro Europeo de Expertos en Derecho del Trabajo, Empleo y Política del Mercado de Trabajo (ECE), la deducción media por usuario es de unos 1.330 EUR al año (10.000 DKK). Se estima que el plan ha generado un aumento de empleo equivalente a 1.500 personas, principalmente en puestos a tiempo parcial. Aunque es cierto que, según los últimos datos disponibles, la mayoría de las deducciones se dirigieron a rehabilitación de viviendas y eficiencia energética (80 %), mientras que los servicios domésticos representaron el 11 % y el cuidado infantil el resto (ECE, 2018: 11-18).

El Plan también ha tenido un efecto notable sobre la economía sumergida: encuestas indican que aproximadamente la mitad de los beneficiarios recurrieron menos al trabajo no declarado gracias al programa (ECE, 2018: 11-18). La medida muestra mayor eficacia en la reducción del trabajo no declarado en servicios domésticos del hogar que en reparaciones de vivienda, reflejando su orientación hacia la formalización de servicios domésticos y de cuidado familiar.

3.1.2.2. Finlandia

En Finlandia, desde 1997 existe un régimen de crédito fiscal por gastos en servicios domésticos y cuidados (*kotitalousvähennys*), orientado a reducir el trabajo no declarado, aumentar la formalización del empleo doméstico y fomentar la demanda de servicios de cuidado y renovación del hogar (Finnish Tax Administration, 2026). El sistema permite deducir gastos salariales por servicios de limpieza, cuidado de menores, atención a personas mayores o con discapacidad, así como trabajos de renovación y mantenimiento de la vivienda habitual, incluyendo la contratación a empresas, organizaciones sin ánimo de lucro o directamente a trabajadores³⁴.

Hasta 2024, el incentivo permitía deducir hasta 3.500 euros por persona para servicios domésticos y cuidados, y hasta 2.250 euros por persona para trabajos de renovación, con porcentajes que oscilaban entre el 30% y el 60% del salario según la modalidad de contratación, y el 100% de la cotización social empresarial cuando los usuarios empleaban directamente al trabajador (European Commission, 2015: 9). A partir de 2025, el régimen se ha modificado: el importe máximo deducible será 1.600 euros por persona, aplicando un 35% del gasto si se contrata a una empresa u organización, y un 13% si se emplea directamente al trabajador, manteniendo la exclusión de gastos por materiales, equipamiento o desplazamiento (Finnish Tax Administration, 2026). El crédito se concede exclusivamente por trabajo realizado en la vivienda del contribuyente por un tercero no conviviente, y no es compatible con ayudas públicas que cubran los mismos servicios. Las inmobiliarias no pueden solicitar la desgravación fiscal (Finnish Tax Administration, 2026).

³⁴ Una lista de los trabajos incluidos/excluidos puede encontrarse en: Finnish Tax Administration (Verohallinto) (2023) *Tax credit for household expenses*. Helsinki: Finnish Tax Administration. Disponible en: <https://www.vero.fi/en/individuals/tax-cards-and-tax-returns/deductions/Tax-credit-for-household-expenses/taulukko-kotitalousv%C3%A4hennykseen-oikeuttavista-t%C3%B6ist%C3%A4/> (acceso: 5-3-2026).

Se estima que la medida tiene un efecto positivo sobre la formalización del sector y la creación de empleo³⁵, aunque limitado en algunos ámbitos. Así, anualmente unos 390.000 usuarios adquieren servicios para el hogar a través del incentivo. No obstante, los servicios de cuidados de mayores representan sólo una fracción del total del crédito (alrededor del 20%), dado que es necesaria la profesionalización de los trabajadores (European Commission, 2015: 9). Finalmente, a nivel económico, estudios demuestran que el incentivo se autofinancia³⁶. Así, el propio incentivo genera los recursos necesarios para cubrir su coste, sin requerir financiación adicional externa. Es decir, los beneficios o retornos derivados de su implementación compensan total o parcialmente la inversión realizada.

3.1.2.3. Suecia

En Suecia, desde 2007 se implementó la deducción fiscal RUT (*Rengöring, Underhåll och Tvätt*) para servicios de cuidado y mantenimiento del hogar, complementada en 2008 por la deducción ROT (*Reparation, Ombyggnad, Tillbyggnad*) destinada a trabajos de reparación y renovación residencial (European Platform for Undeclared Work, 2019). Ambos regímenes cubren exclusivamente los costes laborales de los servicios domésticos, con el objetivo de fomentar la formalización del empleo, reducir la economía sumergida y estimular la demanda de trabajo declarado en el sector, generando oportunidades de empleo especialmente para personas con menor nivel educativo y grupos con dificultades de inserción laboral.

La deducción RUT permite sufragar el 50% de los costes laborales de limpieza, mantenimiento y cuidado doméstico, con un máximo de 50.000 SEK por contribuyente anualmente (aproximadamente 4.228 euros), mientras que la deducción ROT cubre el 30 % de los costes de reparación y renovación, hasta 25.000 SEK (aproximadamente 2.114 euros) (Skatteverket, 2025). El beneficio fiscal se aplica únicamente a servicios realizados en la vivienda del contribuyente por un tercero no conviviente y es compatible tanto con empresas como con trabajadores individuales registrados, excluyendo materiales, equipamiento o desplazamientos (European Platform for Undeclared Work, 2019). Los pagos deben acreditarse mediante factura detallada para poder solicitar la compensación ante la Administración Tributaria sueca, y los usuarios deben estar al corriente del cumplimiento de sus obligaciones fiscales (Skatteverket, 2025).

Estadísticas oficiales indican que el sistema ha incrementado la participación laboral, liberando tiempo para trabajo remunerado, especialmente en familias con hijos y hogares con parejas de entre 26 y 56 años, y ha favorecido la integración económica de personas nacidas en el extranjero (SNAO, 2020). A corto plazo, las deducciones RUT y ROT han reducido el trabajo no declarado en aproximadamente un 10% desde 2005 y han generado unos 30.000 puestos de trabajo, de los cuales más del 75% beneficiaron a

³⁵ A modo de ejemplo, en 2011 se estimó que había 3.353 empresas de servicios de trabajo doméstico que empleaban a 27.200 trabajadores. De estos puestos de trabajo, 10.000 fueron creados gracias a la deducción. Datos extraídos de: IMPACT – European Federation for Services to Individuals (s. f.) *Finland – Tax credit for domestic help*. Disponible en: <http://impact-phs.eu/es/national-practices/cestina-finland-tax-credit-for-domestic-help/> (acceso: 5-3-2026).

³⁶ En 2004, los incentivos fiscales destinados a los servicios domésticos tuvieron un coste total de 11 millones de euros, generando 3.550 nuevos empleos netos. El coste por cada empleo creado se estimó en más de 31.000 euros; no obstante, considerando los efectos de retorno fiscal asociados a estos puestos de trabajo, cada empleo aportó aproximadamente 3.800 euros al Estado, resultando en un beneficio neto estimado de 1,57 millones de euros para las arcas públicas. Vid. *Ibid*.

personas previamente desempleadas o en situación de vulnerabilidad laboral (European Platform for Undeclared Work, 2019). Asimismo, se ha observado que el régimen es autofinanciable (SNAO, 2020), generando ingresos fiscales adicionales que compensan el coste de las deducciones, y permite a la Agencia Tributaria identificar posibles fraudes mediante cruces de información entre empresas y deducciones recibidas (European Platform for Undeclared Work, 2019). No obstante, la medida requiere ajustes continuos en la definición de servicios aplicables, simplificación de trámites y reembolsos administrativos (European Platform for Undeclared Work, 2019), lo que evidencia que la implementación de sistemas de apoyo al empleo doméstico requiere tiempo y supervisión permanente.

3.2. La justificación de un régimen fiscal diferenciado para el ámbito del trabajo doméstico

Expuestas las medidas que existen en el ámbito del derecho comparado para fomentar la contratación en el ámbito del trabajo doméstico, en las próximas páginas se hará referencia a la idoneidad de adoptar medidas similares en nuestro país para luchar contra la doble presencia y la economía sumergida en el contexto del trabajo doméstico. Y es que, como bien expone CARRASQUER OTO, “la doble presencia femenina constituye un rasgo estructural del capitalismo avanzado y no un fenómeno coyuntural [...]. Para las mujeres, el hecho de participar en el empleo no elude el trabajo doméstico que socialmente tienen asignado, aunque esa acumulación de trabajo no sea equivalente entre todas ellas. La presencia femenina en el empleo va a significar una mayor carga de trabajo para las mujeres y las responsabilidades domésticas, socialmente adjudicadas, van a continuar siendo una fuente de desigualdad entre géneros” (Carrasquer Oto, 2009: 50). Nos encontramos así ante un problema estructural: por defecto, las familias organizan ellas mismas los cuidados, a menudo eligiendo o delegando el cuidado en los miembros con menores costes de oportunidad. Así, las mujeres asumen responsabilidades de cuidado con más frecuencia que los hombres, lo que está estrechamente vinculado a la brecha salarial. Por otro lado, la accesibilidad de los cuidados formales, así como de los servicios de apoyo a los cuidados asequibles o subvencionados, desempeña un papel fundamental a la hora de determinar si las personas con un empleo remunerado van a prestar más o menos cuidados (Eurofound, 2018: 1). Ahora bien, cuando los cuidados se externalizan, la realidad social demuestra que surgen otros problemas derivados de la economía sumergida. El empleo doméstico es uno de los sectores con mayores tasas de economía informal con todos los inconvenientes que ello suscita tanto desde el punto de vista de la sociedad en general como el de la trabajadora doméstica en cuestión. Por ello se hace necesario intervenir a través de políticas y medidas, en este caso fiscales, que busquen dar soluciones a estos problemas estructurales de manera conjunta. Los próximos epígrafes ponen de manifiesto la idoneidad de crear una deducción específica por ayuda doméstica que permita avanzar en este sentido.

3.2.1. La idoneidad del régimen para luchar contra la doble presencia

Estudios han demostrado que las mujeres trabajan, de media, ocho horas semanales más que sus homólogos masculinos (Eurofound, 2018: 26). Esto se debe al “juego de presencias/ausencias en el trabajo” (Carrasquer Oto, 2009: 39) propias de la división sexual del trabajo y la doble presencia. El fenómeno de la doble presencia se sitúa así en una separación entre espacios y tiempos de trabajo, “en la encrucijada entre producción

y reproducción” (Carrasquer Oto, 2009: 46). En este sentido, la eliminación de la doble presencia femenina se inserta en la aplicación de los principios constitucionales de igualdad de oportunidades y no discriminación recogidos en el artículo 14 de la Constitución Española.

A este respecto, tal y como hemos desarrollado en apartados anteriores, la evidencia empírica demuestra que los países con políticas y medidas fiscales más igualitarias muestran mejores índices de integración en el mercado laboral, conciliación y, por ende, de bienestar. Por consiguiente, es importante intervenir también desde el ámbito fiscal con el fin de lograr una sociedad más igualitaria. Para ello, se debe partir de la premisa de que las responsabilidades, exigencias y tiempo tanto del trabajo remunerado como doméstico y familiar no se limitan a compartimentos estancos y aislados, sino que actúan como elementos interconectados que se influyen mutuamente (INSST, 2023). Desde esta perspectiva, la deducción por ayuda doméstica favorece la conciliación de la vida laboral y familiar ya que permitiría un aumento en las tasas de empleo y conduciría a una distribución más equitativa del trabajo y los cuidados entre hombres y mujeres. Un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal también está relacionado con un mayor bienestar mental de los trabajadores y un mayor compromiso con el trabajo, lo que se traduce en una mano de obra más productiva, con los consiguientes beneficios tanto para los trabajadores como para los empresarios. Ahora bien, para que la medida sea eficaz, es necesario que la configuración de la deducción se acomode a la realidad social y cumpla con una serie de parámetros.

En primer lugar, evidentemente, la medida debe suponer un incentivo de carácter económico. Los servicios formales de apoyo no están al alcance de todos: una proporción considerable de mujeres que no buscan empleo debido a sus responsabilidades de cuidado indica una falta de servicios de cuidado disponibles o asequibles³⁷. Por lo tanto, en estos casos se recurre más a los cuidados informales, con el consiguiente impacto en el equilibrio entre vida laboral y familiar por parte de las personas que integran el hogar familiar. En este sentido, es claro que el beneficio fiscal supondría un incentivo de carácter económico para la contratación de ayuda en el ámbito doméstico, siempre que el importe sufrague una parte importante de los costes que comporta dicha contratación. Así, como hemos avanzado, para generar un estímulo económico realmente eficaz, sería necesario configurar un incentivo de una cuantía, al menos, equivalente al diferencial de costes existente entre la contratación formal y la informal. Ello resulta especialmente relevante si se tiene en cuenta que, incluso con la cuota bonificada, el coste anual por cotizaciones sociales asciende aproximadamente a 2.618,28 euros.

³⁷ Según datos del INE (2024), el 54,5 % de los niños menores de tres años asistió a centros de cuidado infantil, siendo los hogares de mayores ingresos los que registraron mayor asistencia (60,1 % frente al 39,9 % en hogares de menores ingresos). En el 60,8 % de los casos los hogares asumieron el coste del servicio, mientras que en el 39,2 % fue gratuito; un 12,3 % declaró dificultades económicas para afrontarlo. En cuanto a las personas dependientes, el 12,8 % de los hogares contaba con al menos un miembro dependiente, de los cuales solo el 26,0 % recibió cuidados a domicilio remunerados, con importantes diferencias según el nivel de ingresos (31,5 % en hogares con mayores ingresos frente al 22,8 % en hogares con menores ingresos). El 30,3 % de los cuidados a domicilio fue gratuito y un 18,6 % generó dificultades económicas; no obstante, el 37,1 % de los hogares con personas dependientes no tuvo cubierta esta necesidad. Fuente: INE, *Módulo sobre acceso a servicios. Encuesta de Condiciones de Vida 2024* (publicado marzo 2025). Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259950772779&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888 (acceso: 5-3-2026).

Por otro lado, es necesario que el ámbito objetivo de la medida no implique sólo la ayuda para el cuidado de hijos, sino que incluya también los cuidados a mayores y discapacitados y, en general, los cuidados al hogar (servicios de limpieza, etc.). Y es que, la composición demográfica de los hogares de la UE está cambiando. Las dos tendencias principales son una disminución de la proporción de parejas y un aumento de los adultos solteros, así como una disminución de los hogares con niños³⁸. Además, la población de toda la UE está envejeciendo: según datos de Eurostat (2025), el 22,0 % de la población de la Unión Europea tenía 65 años o más, reflejando el envejecimiento demográfico impulsado por bajas tasas de natalidad y mayor esperanza de vida. Esto implica que, aunque las bajas tasas de natalidad pueden reducir la proporción de hogares con niños y, por lo tanto, la proporción de hogares con responsabilidades de cuidado de menores, por otro lado, la creciente proporción de personas mayores aumenta la demanda de cuidados de personas dependientes, cuidados que se prestan en todas las etapas de la vida laboral³⁹. Evidentemente, como ya hemos señalado en apartados anteriores, tampoco debería limitarse la deducción a supuestos donde los menores tienen menos de 5 años. A este respecto, también es importante destacar que, aunque es cierto que las responsabilidades de cuidado suponen la mayor parte del tiempo dedicado al trabajo no remunerado, el resto de las responsabilidades domésticas también afectan a la conciliación de la vida laboral y familiar (e.j. tareas de limpieza) y, por tanto, en nuestra opinión, deberían incluirse en el ámbito objetivo de la medida.

Finalmente, es necesario destacar la idoneidad de la medida en comparación con otras medidas de conciliación que se han promovido desde el ámbito fiscal: por un lado, la deducción por maternidad y, por otro lado, el teletrabajo⁴⁰.

Pues bien, en lo que la deducción por maternidad se refiere, a pesar de su claro propósito extrafiscal para promover el desarrollo profesional de las mujeres fuera del

³⁸ Según datos del INE (2025), aproximadamente el 28% de los hogares españoles estaba formado por una sola persona. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), *Estadística Continua de Hogares 2025*. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176788&menu=resultados&idp=1254735976595 (acceso: 10-3-2026).

³⁹ Según el Eurofound, el cuidado de los hijos es más frecuente entre los trabajadores de 35 a 49 años, mientras que el cuidado de adultos dependientes es más frecuente entre los trabajadores de 50 a 64 años. De igual manera, el 32 % de los hombres y el 40 % de las mujeres se dedican al cuidado de hijos o nietos, y el 15 % y el 20 %, respectivamente, al cuidado de personas con discapacidad o familiares o amigos enfermos. En el caso de las mujeres, la media de horas de trabajo disminuye cuando nacen los hijos y algunas abandonan completamente el mercado laboral (esta dinámica se observa exclusivamente entre las mujeres). Vid. (Eurofound, 2018: 5).

⁴⁰ En este sentido, la literatura especializada también ha destacado que las medidas de flexibilización en la relación laboral, como por ejemplo el trabajo a tiempo parcial o las excedencias laborales, no son medidas de conciliación ideales. Vid. (Moreno *et al.*, 2011: 2). Según datos recientes del INE (2024), entre las personas empleadas de 25 a 54 años con un hijo, el 26,1 % de las mujeres trabajaba a tiempo parcial, frente al 4,3 % de los hombres. Entre quienes trabajaban a tiempo parcial, el 65,2 % de las mujeres y el 73,8 % de los hombres indicaron que su situación respondía a la necesidad de cuidar a personas dependientes. Asimismo, un 18,9 % señaló la incapacidad de costear servicios de cuidado de hijos u otros familiares como motivo determinante de su empleo a tiempo parcial. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) (2024), *Encuesta de Población Activa (EPA) – Módulo sobre tiempo parcial y cuidados*. Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472720&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888 (acceso: 11-3-2026)

hogar, su configuración plantea varios problemas⁴¹. En primer lugar, porque el importe de la deducción de 1.200 euros (aun considerando la deducción adicional de gastos para guardería del apartado segundo), resulta insuficiente para financiar por completo los costes derivados del cuidado de menores, especialmente dado que las prestaciones y servicios públicos para el cuidado de los hijos en España son muy limitadas (Selma Penalva, Alejandra, 2019: 130). En segundo lugar, es importante considerar que la deducción es aplicable solo hasta que el menor cumple 3 años, lo que es claramente insuficiente. Finalmente, aquellas mujeres que, siendo madres, no trabajen, reciban subsidios por desempleo o realicen actividades en la economía sumergida no pueden beneficiarse de la deducción por maternidad, a pesar de ser el grupo que más incentivos necesitaría para integrarse en el mercado laboral.

Por otro lado, en los últimos años algunas voces han reclamado la configuración de un marco jurídico-tributario que favorezca el teletrabajo como medida que facilita, entre otras, la conciliación de la vida personal y familiar (López Jiménez, 2021). Sin embargo, la relación entre teletrabajo y conciliación de la vida laboral y familiar es ambigua: cuando el teletrabajo sustituye al tiempo de trabajo en el lugar de trabajo, facilita la conciliación de la vida laboral y familiar. Cuando se traduce en trabajo extra, ocurre lo contrario (Eurofound, 2018). Así, surge la denominada “paradoja de la autonomía” (Sedeño López, 2022: 173): durante la pandemia se evidenciaron diferencias significativas en la forma en que hombres y mujeres asumían las responsabilidades familiares en situaciones de teletrabajo. En este contexto, las mujeres tendieron a asumir una mayor carga de estas obligaciones, incluso en detrimento de sus compromisos laborales, mientras que los hombres priorizaron con mayor frecuencia su actividad profesional. Así, la flexibilización del lugar de trabajo no siempre ha supuesto una mejora en la conciliación, pudiendo incluso intensificar los conflictos, especialmente en el caso de las mujeres. Como resultado, en el contexto del teletrabajo, se experimenta una transición “de una doble presencia simbólica a una doble presencia simultánea y material”, lo que podría dar lugar a problemas como la hiperconexión o la desincronización (Moreno, 2021).

Por tanto, es claro que, tanto la deducción por maternidad, como el teletrabajo, favorecen en cierta manera la conciliación, pero no atacan el problema estructural de la división sexual del trabajo. Así, ambas medidas resultan inidóneas ya que se fundamentan en enfoques que replican los roles de género que derivan en esa división sexual: las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de los cuidados y, como consecuencia, participan menos activamente en el mercado laboral que sus homólogos masculinos. Esto afecta a sus oportunidades de empleo actuales y potenciales, aumentando así el riesgo de pobreza y exclusión social. A la inversa, en los supuestos en los que la mujer trabaja el hecho de tener responsabilidades asistenciales al tiempo que se tiene un empleo remunerado deriva en el fenómeno de la doble presencia. Cuando no se logra un equilibrio adecuado entre ambas esferas, aumenta el riesgo de que las trabajadoras experimenten un deterioro en su salud y en su calidad de vida, lo que a su vez puede repercutir negativamente en su rendimiento profesional (Ruiz López, *et al.*, 2018: 33-51). Precisamente por eso es importante adoptar medidas, como puede ser la deducción por ayuda doméstica, que apoyen a los cuidadores, garantizando la disponibilidad y asequibilidad de los servicios de cuidados y ofreciendo medidas que fomenten la conciliación del trabajo y los cuidados.

⁴¹ Según analiza López López (2020).

3.2.2. La idoneidad del régimen para luchar contra la economía sumergida

A lo largo de este estudio se ha puesto de manifiesto que el trabajo del hogar constituye un servicio esencial y ampliamente demandado por la sociedad. Normalmente, el trabajo doméstico se lleva a cabo por la mujer, pero en las últimas décadas se ha recurrido cada vez con más frecuencia a un segundo proveedor de cuidados, que normalmente debe ser pagado íntegramente por el receptor de los mismos. El personal dedicado a los servicios domésticos en España comparte dos características distintivas en cuanto a su perfil: género y nacionalidad. El perfil predominante en el sector del empleo doméstico está formado, en términos generales, por mujeres extranjeras que desempeñan simultáneamente tareas de cuidado y de mantenimiento del hogar. Con frecuencia, sus condiciones laborales se caracterizan por remuneraciones inferiores al Salario Mínimo Interprofesional en proporción a la jornada realizada y por situaciones de falta de alta en la Seguridad Social. Esta realidad se ve favorecida por las particularidades estructurales del sector, como el hecho de que la prestación del servicio tenga lugar en domicilios particulares o la ausencia de una persona jurídica como empleadora, lo que contribuye en muchos casos a su inserción en la economía sumergida. Como consecuencia, estas trabajadoras se encuentran expuestas a elevados niveles de precariedad, vulnerabilidad y riesgo de exclusión social (CCOO, 2019: 54). En atención a esta situación, así como a los riesgos específicos asociados al sector, se hace necesario contemplar la adopción de medidas de acción positiva con perspectiva de género también en el ámbito fiscal.

En este contexto, en lo que a la configuración de medidas fiscales se refiere, es necesario, como punto de partida, indagar en los motivos que llevan a los individuos al traslado desde la economía formal a la economía sumergida u oculta. Así, normalmente, cuando las personas se enfrentan a obstáculos dentro de la economía formal, tales como la elevada carga fiscal y la complejidad de las obligaciones administrativas, tributarias, y laborales, tienden a desplazarse hacia la economía sumergida. *Sensu contrario*, las ventajas de operar en la economía sumergida serían principalmente la disminución de las cargas fiscales y laborales y la posibilidad de aumentar los ingresos. Pues bien, en este sentido, como expondremos en las páginas siguientes, la deducción por ayuda doméstica, bien configurada, permitiría combatir y dar respuestas a esos motivos.

En primer lugar, se admite habitualmente la existencia de una relación directa entre el peso de la economía sumergida y el nivel de imposición, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social. En este sentido, cuanto mayor es la diferencia entre los ingresos brutos y los ingresos netos tras la tributación, más se incentiva el recurso a la economía sumergida como vía para reducir o eludir la carga fiscal (Buehn y Schneider, 2011: 145-146). Así, considerando esta motivación, la deducción fiscal por ayuda doméstica puede ser una herramienta efectiva para incentivar la contratación y combatir la economía sumergida en el sector, teniendo en cuenta que se trata de un incentivo de carácter económico. A este respecto, muchos de los incentivos que hay no son suficientes ya que, como se ha puesto de manifiesto, ni siquiera llegan a cubrir los elevados costes de dar de alta a las trabajadoras en la seguridad social. Por tanto, desde la perspectiva de quien contrata resulta más beneficioso mantener a la trabajadora en la economía informal. En este sentido, ofrecer un beneficio fiscal a aquellas personas que contraten empleados del hogar puede reducir significativamente sus costes laborales, lo que hace más atractiva la contratación legal en comparación con la economía sumergida. Con este objetivo en mente, a la hora de configurar el beneficio fiscal, los empleadores tendrían que cumplir

con ciertos estándares para ser elegibles a la hora de acceder a la deducción fiscal, como son el cumplimiento de las normativas laborales y fiscales. De esta manera, también se consigue una mejora en las condiciones laborales de las trabajadoras. Una manera de conseguir esto sería hacer depender la base de la deducción tanto de los costes relativos al salario de la trabajadora como de las cotizaciones a la Seguridad Social como, por ejemplo, en el caso de la deducción en Finlandia (donde se permitía la deducción del 15% del salario y el 100% de la cotización a la seguridad social). A este respecto, no habría que limitar el acceso a la deducción en función del nivel de rentas de los empleadores ya que tal requisito deriva en una medida inidónea a la hora de luchar contra la economía paralela o sumergida.

Por otro lado, como se ha avanzado otro de los motivos que induce a los operadores económicos a desarrollar sus actividades de una forma oculta es la excesiva y compleja regulación en los ámbitos fiscal o laboral (Lago Peñas, 2018: 38). A este respecto, según el Banco Mundial, España ocupó el puesto 35 de 190 en el ranking relativo a la complejidad de la estructura fiscal en el año 2020⁴². Por ello, en lo que a la deducción por ayuda doméstica se refiere, es necesario que el beneficio fiscal esté redactado de manera clara y sencilla, definiendo claramente el sector y los servicios aplicables (i.e. como ha señalado la doctrina especializada en Suecia ser transparente sobre cómo y qué se puede deducir). En este sentido, en Finlandia se ha desarrollado una lista de los trabajos incluidos/excluidos en el ámbito objetivo de la deducción. Esta medida podría trasladarse al caso de España.

Además, otro factor determinante es la moral tributaria entendida como la “predisposición de los ciudadanos a cumplir con sus obligaciones tributarias de forma voluntaria” (Lago Peñas, 2018: 39). En muchas ocasiones⁴³, la noción de moral tributaria está estrechamente vinculada a la eficiencia del sector público. En este sentido, los contribuyentes muestran una mayor disposición a pagar impuestos cuando reciben a cambio servicios públicos y prestaciones sociales de calidad o cuando se llevan a cabo procedimientos de asignación justos, como ocurre en el caso de políticas redistributivas. Lo anterior, se asemeja de alguna manera al modelo de relación cooperativa. A este respecto, la deducción por ayuda doméstica es una medida que presenta beneficios para ambas partes. En este sentido, es claro que la deducción por ayuda doméstica es un estímulo a la formalización; al proporcionar incentivos fiscales para la contratación formal, se fomenta que los empleadores operen de manera legal y transparente, contribuyendo así a la formalización de la economía⁴⁴. La regularización de la situación

⁴² Vid. Banco Mundial. *Doing Business 2020. Comparing Business Regulation in 190 Economies, Economy Profile of Spain, 2020*. Disponible en: <https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/country/s/spain/ESP.pdf>.

⁴³ Diversos estudios señalan que la moral fiscal está influida por factores culturales y de confianza institucional, observándose niveles más elevados en países del norte de Europa —como Austria, Países Bajos, Reino Unido, Francia o Dinamarca— en comparación con los países del sur —entre ellos España, Italia, Grecia y Portugal—, donde dicha disposición al cumplimiento tributario tiende a ser menor. Vid. (Frey y Weck-Hannemann, 1984: 33-53).

⁴⁴ A modo ilustrativo, los Gestores Administrativos de Madrid sostienen que la introducción de un incentivo fiscal podría favorecer la formalización de la contratación del servicio doméstico. En su opinión, esta medida permitiría, entre otros efectos, incrementar la recaudación pública y reducir el gasto asociado, combatir el fraude fiscal y la economía sumergida, regularizar la situación laboral y administrativa de una parte relevante del colectivo, así como normalizar el régimen de cotizaciones a la Seguridad Social y la tributación de estas actividades económicas. Vid. Servimedia (2023). *El Colegio de Gestores Administrativos de Madrid propone que los gastos de servicio doméstico se puedan deducir en el IRPF*.

de las trabajadoras del hogar permite la promoción y protección de los derechos de las trabajadoras domésticas, condiciones justas de empleo y la protección efectiva contra todas las formas de abuso, acoso y violencia. Por otro lado, como venimos reiterando, la economía sumergida también es un problema para el interés general en términos de desigualdad, costes de eficiencia, pérdida de ingresos fiscales, distorsiones en la competencia empresarial, etc. Desde este prisma, el impacto de la deducción no se limita únicamente a mejorar la situación de aquellos que participan en prácticas fraudulentas, renunciando a beneficios y prestaciones públicas, sino que también afecta a todos los individuos en el sector de la economía formal. De este modo, la medida contribuiría a una distribución más equitativa de las aportaciones al sistema público entre un mayor número de contribuyentes, de forma que el esfuerzo fiscal realizado se vea correspondido con un acceso adecuado y proporcional a los servicios y prestaciones públicas.

Finalmente, es necesario tener en cuenta, como han señalado los estudios finlandeses y suecos, que la deducción se autofinancia. Esto significa que, a priori, la reforma no supone una gran carga para las arcas públicas, teniendo en cuenta cómo los impuestos y el gasto público se ven afectados por el impacto sobre el empleo y las rentas del trabajo. Así, aunque inicialmente haya una reducción en los ingresos fiscales debido a la deducción por ayuda doméstica, a largo plazo, el aumento en el empleo formal puede conducir a una mayor recaudación de impuestos a medida que más empresas y empleados contribuyen al sistema tributario. En este sentido, considerando que el 36% del trabajo del hogar se presta en la economía sumergida, se estima que no se están declarando 2.600 millones de euros en salarios y que la Seguridad Social está perdiendo 820 millones de euros (Oxfam Intermón, 2021).

En resumidas cuentas, aunque la erradicación total del trabajo doméstico en el ámbito sumergido es prácticamente un objetivo inalcanzable, es crucial reconocer su existencia y trabajar hacia la reducción de su volumen, especialmente teniendo en cuenta que el sector de trabajadoras del hogar “es un sector que reclama ser atendido por su posición de inferioridad en relación con el resto de sectores” (CCOO, 2019: 11). Por lo tanto, siendo conscientes del fenómeno que se está tratando, es necesario diseñar mecanismos que respondan a estas cuestiones estructurales, garantizando que se otorguen derechos y visibilidad a las trabajadoras domésticas que operan en la economía paralela. En este sentido, la deducción fiscal propuesta puede motivar a los contribuyentes a crear más empleos formales, lo que contribuye a la generación de empleo legítimo y a la reducción de la participación en la economía sumergida.

3.3. Propuesta *lege ferenda*

A la luz del análisis realizado, se propone *lege ferenda* la creación de una deducción específica en el IRPF por contratación de servicios domésticos y de cuidados, concebida como medida de acción positiva con doble finalidad: reducir la doble presencia femenina y combatir la economía sumergida en el sector del trabajo doméstico⁴⁵. Una posible

Disponible en: <https://www.servimedia.es/noticias/colegio-gestores-administrativos-madrid-propone-gastos-servicio-domestico-puedan-deducir-irpf/3536382>

⁴⁵ A estos efectos debe señalarse que, aunque cabría considerar que una alternativa sería la canalización de estos recursos hacia políticas de gasto público en materia de cuidados —como centros de día, guarderías u otros servicios públicos—, el presente trabajo se centra deliberadamente en la vía del ingreso público a través del IRPF. Esta elección metodológica implica analizar el potencial del instrumento fiscal como mecanismo de incentivo a la formalización del empleo doméstico, aun cuando se reconoce que el gasto

formulación del incentivo sería la siguiente: Artículo X. Deducción por contratación de servicios de ayuda doméstica. *El contribuyente podrá aplicar una deducción por los gastos derivados de la contratación de una persona trabajadora del hogar destinada a la prestación de servicios de ayuda doméstica y cuidados en el ámbito del hogar familiar. La deducción tendrá como límite máximo el importe total de las cotizaciones a la Seguridad Social y el 10% de los costes salariales satisfechos por el contribuyente durante el período impositivo. A efectos de la presente deducción, se entenderán comprendidos los servicios de cuidado de menores, personas mayores o dependientes, así como la realización de tareas domésticas ordinarias vinculadas al mantenimiento del hogar. Esta deducción corresponderá al contribuyente que figure como empleador de la persona trabajadora y serán requisitos para su disfrute: 1. Que la persona contratada esté dada de alta en el régimen especial de empleados de hogar de la Seguridad Social durante todo el período en que se genere el derecho a la deducción. 2. Que el contribuyente haya satisfecho efectivamente las cotizaciones a la Seguridad Social y las retribuciones salariales correspondientes a la persona trabajadora. 3. Que la relación laboral se formalice conforme a la normativa laboral vigente en materia de empleo doméstico. 4. Que las retribuciones salariales se abonen mediante transferencia bancaria, domiciliación o cualquier otro medio de pago electrónico equivalente, quedando excluidos los pagos realizados en efectivo. En el caso de que se opte por declaración individual solamente podrá acogerse a esta deducción quien figure como empleador en la Tesorería General de la Seguridad Social. Si ambos cónyuges se han dado de alta como empleadores, solo se podrán deducir por una persona empleada, pudiendo prorratearse entre ellos el importe de la deducción. La deducción se calculará de forma proporcional al número de meses en que se cumplan los requisitos anteriores, entendiéndose que: a) La existencia de la relación laboral se determinará conforme a la situación de alta en la Seguridad Social el último día de cada mes. b) El cumplimiento del requisito de pago de cotizaciones se entenderá satisfecho en los meses en que estas hayan sido efectivamente ingresadas dentro del período correspondiente.*

En este sentido, es importante señalar que, aunque las tareas domésticas y los cuidados personales responden a necesidades distintas, se ha optado por una regulación conjunta debido a que ambas actividades forman parte de la denominada economía de los cuidados y recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres. Desde una perspectiva de género, el elemento que justifica la intervención fiscal no es tanto la naturaleza específica de la tarea realizada como su capacidad para liberar tiempo de trabajo no remunerado asumido tradicionalmente por las mujeres y favorecer una distribución más equilibrada de las responsabilidades familiares y domésticas. Asimismo, en la práctica, las relaciones laborales en el ámbito del empleo doméstico suelen integrar de forma simultánea funciones de mantenimiento del hogar y de atención a personas dependientes, mayores o menores, por lo que una separación estricta de ambos conceptos podría generar dificultades de delimitación y gestión.

Por otro lado, la ausencia de un límite máximo absoluto en la deducción responde a la finalidad principal de la medida, orientada no a subvencionar el consumo de servicios domésticos, sino a incentivar la formalización del empleo en un sector caracterizado por elevados niveles de economía sumergida y una marcada feminización. Es cierto que una configuración sin tope puede generar efectos regresivos, en la medida en que podría beneficiar en mayor proporción a contribuyentes con mayor capacidad económica, lo que en términos generales justificaría la previsión de un límite máximo de gasto deducible o de cuantía de la deducción. No obstante, en el presente caso se ha considerado que la introducción de un umbral rígido podría incentivar prácticas de infra-declaración salarial

público permitiría una cobertura más universal, al beneficiar también a personas que no son contribuyentes del impuesto o que no están obligadas a presentar declaración. No obstante, dicha cuestión merece un tratamiento específico en una investigación aparte.

una vez alcanzado dicho límite. Por ello, la propuesta vincula la deducción a los costes efectivamente declarados y cotizados, reforzando así la regularización íntegra de la relación laboral, si bien incorpora un mecanismo de contención al establecer como referencia el importe de las cotizaciones a la Seguridad Social y el 10 % de los costes salariales satisfechos durante el período impositivo.

4. Conclusiones

Primera.- La deducción por ayuda doméstica constituye una medida de acción positiva fiscal idónea para afrontar dos problemas estructurales estrechamente vinculados: la doble presencia femenina y la elevada economía sumergida existente en el sector del trabajo doméstico y de cuidados. La persistencia de la división sexual del trabajo continúa situando a las mujeres en una posición de desigualdad material respecto de los hombres, al asumir de manera desproporcionada las responsabilidades domésticas y asistenciales. En este contexto, la intervención desde el ámbito tributario encuentra justificación constitucional en los principios de igualdad y no discriminación del artículo 14 CE, especialmente cuando persigue corregir desigualdades estructurales y favorecer una distribución más equilibrada de los tiempos de trabajo y cuidados.

Segunda.- Para que la medida resulte verdaderamente eficaz, su diseño debe responder a la realidad económica y social del sector. La experiencia comparada de los países nórdicos demuestra que los incentivos fiscales pueden favorecer simultáneamente la conciliación y la formalización del empleo doméstico, siempre que su cuantía sea suficiente y su configuración resulte clara y accesible. En este sentido, una deducción limitada o excesivamente restrictiva difícilmente logrará modificar los incentivos económicos que actualmente favorecen la contratación informal. Por ello, el beneficio fiscal debería alcanzar, al menos, una cuantía equivalente al diferencial de costes entre la contratación formal e informal, incluir tanto salarios como cotizaciones sociales y extender su ámbito objetivo a las distintas necesidades de cuidado y mantenimiento del hogar derivadas de las transformaciones demográficas actuales.

Tercera.- La deducción por ayuda doméstica no solo presenta ventajas desde la perspectiva individual de las familias y trabajadoras afectadas, sino también desde una dimensión colectiva y de interés general. La formalización del empleo doméstico contribuye a garantizar derechos laborales y protección social a un colectivo especialmente vulnerable, integrado mayoritariamente por mujeres migrantes, al tiempo que reduce las distorsiones derivadas de la economía sumergida y amplía las bases de financiación del sistema tributario y de Seguridad Social. De este modo, lejos de constituir un mero gasto fiscal, la medida puede generar efectos de autofinanciación a medio y largo plazo mediante el aumento del empleo declarado, la mejora de la recaudación y la reducción de situaciones de exclusión y precariedad estructural.

Cuarta.- En cualquier caso, debe evitarse una visión reduccionista del fenómeno. La doble presencia y la economía sumergida en el ámbito del trabajo doméstico responden a causas estructurales y complejas vinculadas a la organización social de los cuidados, la persistencia de los roles de género, la insuficiencia de servicios públicos asistenciales y las propias dinámicas del mercado de trabajo. Por ello, aunque las medidas fiscales pueden desempeñar un papel relevante como instrumento de incentivo y formalización, por sí solas no bastan para resolver el problema. Resulta necesario complementar este

tipo de incentivos con políticas públicas en materia de igualdad, conciliación, corresponsabilidad y, en general, fortalecimiento de los servicios públicos de cuidados, a fin de ofrecer una respuesta verdaderamente eficaz a estas desigualdades estructurales.

5. Bibliografía

AGUILAR, María José (2010). *Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico. Acceso al empleo y contratación. Problemática ocupacional y condiciones de vida*. Ciudad Real: GIEMIC-UCLM, Disponible en: <https://ruidera.uclm.es/items/c7f39cc6-faa7-4c64-9651-1f89e0f8243a> (Acceso: 5-12-2025).

BARRÈRE UNZUETA, María Ángeles (2002). "La acción positiva: análisis del concepto y propuestas de revisión", en *Jornadas sobre "Políticas locales para la igualdad entre mujeres y hombres"*, Palacios de Congresos Europa, Vitoria-Gasteiz, 11-13 de diciembre de 2002. Disponible en: <https://www.uv.es/cefd/9/barrere2.pdf> (Acceso: 5-3-2026).

BLÁZQUEZ AGUDO, Elena María (2017). *Informe sobre la salud laboral desde la perspectiva de género*. Madrid: Instituto de Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid.

BUEHN, Andreas y SCHNEIDER, Friedrich (2011). "Shadow economies around the world: novel insights, accepted knowledge, and new estimates", *International Tax and Public Finance*, 18, 145-146.

CAMAS RODA, Ferran (2024). "La estrategia europea de cuidados desde una aproximación jurídico-laboral", *Revista Derecho Social y Empresa*, no. 20, 20-43.

CARRASQUER OTO, Pilar (2009). *La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona, Tesis doctoral por compilación de publicaciones.

COELHO, Maria, DAVIS, Aieshwarya., KLEMM, Alexander, y OSORIO BUITRON, Carolina (2022). *Gendered taxes: The interaction of tax policy with gender equality* (Fondo Monetario Internacional Working Paper No. 22/26). Disponible en: <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2022/02/04/Gendered-Taxes-The-Interaction-of-Tax-Policy-with-Gender-Equality-512231> (acceso: 31.5.26).

CCOO (2019). *Estudio para la detección de riesgos psicosociales en el trabajo del hogar*. Madrid, Disponible en: <https://habitat.ccoo.es/2d29c5d658bfaa7d80b588382c8f0f4d000072.pdf> (Acceso: 5-3-2026).

CCOO (2022). *Impacto de la STJUE de 24 de febrero 2022 (Asunto C-389/20) sobre la prestación de desempleo. Propuestas de CCOO para la plena integración, equiparación y dignificación de las trabajadoras del hogar*. Madrid: CCOO. Disponible en: <https://habitat.ccoo.es/2d29c5d658bfaa7d80b588382c8f0f4d000072.pdf> (Acceso: 5-3-2026).

Comisión Europea (2007). *Undeclared work in the European Union. Special Eurobarometer 284*. Bruselas: Comisión Europea. Disponible en: https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs_284_en.pdf (Acceso: 5-3-2026)

Confederación Intersectorial del Trabajo Autónomo (CIAE) (2025). “Estudio 4/2025 sobre condiciones del trabajo doméstico asalariado”, CIAE, documento de trabajo/informe.

DÍAZ CALVARRO, Julia María (2022). “Propuestas fiscales y de género para un nuevo modelo de cuidados de larga duración. Especial referencia al País Vasco”, *Zergak: Gaceta Tributaria del País Vasco*, no. 64, 61-82.

DÍAZ GORFINKIEL, María (2006). "La reconfiguración del empleo doméstico en España: impacto de los cambios legislativos en el funcionamiento del sector", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, no. 155, 97-112.

DE LA FUENTE, María (2016). *La fiscalidad en España desde una perspectiva de género*, Institut per a l'Estudi i la Transformació de la vida quotidiana. Disponible en: <https://www.ernesturtasun.eu/wp-content/uploads/2018/01/Informe-Final-Fiscalitat-Imprès.pdf> (acceso: 15.5.26).

DE VILLOTA GIL-ESCOÍN, Paloma (2021). “Aproximación a los beneficios fiscales y tipos impositivos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) desde la perspectiva de género”, *Documentación Social*, no. 9. Disponible en: <https://documentacionsocial.es/9/a-fondo/aproximacion-a-los-beneficios-fiscales-y-tipos-impositivos-del-impuesto-sobre-la-renta-de-las-personas-fisicas-irpf-desde-la-perspectiva-de-genero/> (acceso 30.5.26).

EUROFOUND (2018). *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Centre of Expertise in the field of labour law, employment and labour market policy (ECE) (2018). *Labour Market Policy Thematic Review 2018: An analysis of Personal and Household Services to support work life balance for working parents and carers – Denmark*. Bruselas: Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20322&langId=en> (Acceso: 5-3-2026)

European Commission (2015). *European Employment Policy Observatory Ad hoc Request: Personal and household services – Finland*. Bruselas: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Comisión Europea. Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14437&langId=en> (Acceso: 5-3-2026).

European Centre of Expertise in the field of labour law, employment and labour market policy (ECE) (2018). *Labour Market Policy Thematic Review 2018: An analysis of Personal and Household Services to support work-life balance for working parents and carers – Denmark*. Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20322&langId=en> (acceso: 13.2.26).

European Platform for Undeclared Work (2019). *Tax relief for domestic service work (ROT and RUT) – Sweden*. Bruselas: Comisión Europea. Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=21736&langId=en> (Acceso: 5-3-2026).

Eurostat (2025). *Population structure and ageing – Statistics Explained*, 1 de enero de 2025. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/SEPDF/cache/1271.pdf> (Acceso: 10-3-2026).

FERNÁNDEZ DÍAZ, Antonio (2010). "Corrupción y economía sumergida: una visión de conjunto", en *XXVI edición del Libro Marrón, Implicaciones de la economía sumergida en España*. Madrid: Círculo de Empresarios.

Finnish Tax Administration (*Verohallinto*) (2023). *Tax credit for household expenses*. Helsinki: Finnish Tax Administration. Disponible en: <https://www.vero.fi/en/individuals/tax-cards-and-tax-returns/deductions/Tax-credit-for-household-expenses/taulukko-kotitalousv%C3%A4hennykseen-oikeuttavista-t%C3%B6ist%C3%A4/> (Acceso: 5-3-2026).

Finnish Tax Administration (2026). *Tax credit for household expenses*. Helsinki: Finnish Tax Administration. Disponible en: <https://www.vero.fi/en/individuals/deductions/Tax-credit-for-household-expenses/> (Acceso: 5-3-2026).

FREY, Bruno S. y WECK-HANNEMANN, Heinrich (1984). "The Hidden Economy as an 'Unobserved' Variable", *European Economic Review*, 26(1-2), 33-53.

GREENHAUS, Jeffrey H. y ALLEN, Tammy D. (2011). "Work–family balance: A review and extension of the literature", en Quick, James C. y Tetrick, Linda E. (eds.), *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: American Psychological Association, 165-183.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2023). *Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Evaluación y medidas preventivas*. NTP 1.186. Madrid: INSST, [en línea]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP%201186%20Conflicto%20trabajo-familia%20o%20doble%20presencia%20como%20riesgo%20psicosocial%20Evaluaci%C3%B3n%20y%20medidas%20preventivas.pdf/04b1945e-9eea-1126-7efc-512fcfccde4a> (Acceso: 5-3-2026).

LAGO PEÑAS, Sergio (2018). *Economía sumergida y fraude fiscal en España: ¿Qué sabemos? ¿Qué podemos hacer?* Madrid: FUNCAS, Estudios de la Fundación – Serie Economía y Sociedad.

LEBRUSÁN MURILLO, Isabel y CÁCERES ARÉVALO, Pilar (2017). *Estudio de la mujer inmigrante en el servicio doméstico*. Los Molinos: Asociación AD Los Molinos. Disponible en: <http://www.admolinos.org/wp-content/uploads/2017/07/ESTUDIO-MUJER-MIGRANTE-EN-SERVICIO-DOMESTICO.pdf> (Acceso: 5-3-2026).

LIND, Yvette (2021). "Childcare Infrastructure in the Nordic Countries as a Way of Enabling Female Labor Market Participation", *National Tax Journal*, vol. 74, no. 4, 937-951.

LÓPEZ JIMÉNEZ, José María (2021). "El teletrabajo como medida de conciliación y su repercusión en el tiempo de trabajo", en Rodríguez Ayuso, José Francisco; Atienza Macías, Elena (eds.), *El nuevo marco legal del teletrabajo en España: Presente y futuro, una aproximación multidisciplinar*, 159-176.

LÓPEZ LÓPEZ, Hugo (2020). "Medidas tributarias como instrumento de acción positiva para la participación de la mujer en el mercado laboral", en Pedrosa Alquézar, S.I.; Sierra Hernáiz, Elisa; y Vallejo Dacosta, Ruth (eds.), *Diseño e implementación de planes de igualdad en las empresas: cuestiones claves*. Madrid: Aranzadi.

MARTÍN VIDA, María Antonia (2003). *Fundamento y límites constitucionales de las medidas de acción positiva*. Madrid: Civitas.

MEDIALDEA GARCÍA, Bibiana, y PAZOS MORÁN, María (2011). “¿Afectan los impuestos a la (des)igualdad de género? El caso del IRPF español”, *Presupuesto y Gasto Público*, (64).

MERINO JARA, Isaac y MANZANO SILVA, María Elena (2012). *Fiscalidad e igualdad de género*, Instituto de Estudios Fiscales.

MORENO, Susana (2021). *Que teletrabajen ellos. Aprendizajes de la pandemia más allá de lo obvio*. Madrid: MRA Ediciones.

MORENO, Núria; MONCADA, Sergio; LLORENS, Clara y CARRASQUER, Pilar (2011). *Doble presencia, trabajo doméstico-familiar y asalariado: espacios sociales y tiempos*. Barcelona: ISTAS – Universidad Autónoma de Barcelona.

NISIC, Natascha; MOLITOR, Friederike; TRÜBNER, Miriam (2023). “Rethinking paid domestic services in modern societies – Experimental evidence on the effect of quality and professionalisation on service demand”, *International Journal of Sociology and Social Policy*, vol. 43, no. 13/14, 106-128.

OCDE (2002). *Measuring the Non-Observed Economy: A Handbook*. OECD Publishing, Paris.

OIT (2011). *Salud y seguridad en el trabajo desde la perspectiva de género. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas – Manual para participantes*. Ginebra: OIT.

OIT (2025). *Advancing decent work and the care economy: An essential component of social development*. Ginebra: ILO. Disponible en: https://www.ilo.org/publications/advancing-decent-work-and-care-economy-essential-component-social?utm_source=chatgpt.com (Acceso: 5-3-2026)

ONU (2023). *Forecasting time spent in unpaid care and domestic work*. Brief, UN Women Data Hub (Publications). Disponible en: https://data.unwomen.org/publications/forecasting-time-spent-unpaid-care-and-domestic-work?utm_source=chatgpt.com (Acceso: 5-3-2026)

Oxfam Intermón (2021). *Esenciales y sin derechos*. Barcelona: Oxfam Intermón, [en línea]. Disponible en: <https://www.oxfamintermon.org/es/nota-de-prensa/un-tercio-trabajadoras-hogar-vive-bajo-umbral-pobreza#>(Acceso: 12-3-2026).

PARELLA RUBIO, Sònia (2000). “El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad”, *Revista de Sociología*, 275-289.

PÉREZ OROZCO, Alicia (2006). "Amenaza Tormenta: La crisis de los cuidados y la Reorganización del Sistema Económico", *Revista de Economía Crítica*, no. 1(5), 11-12.

PORTILLO NAVARRO, María José y MORALES GONZÁLEZ, Francisco (2015). "Fraude fiscal y economía sumergida en España. Algunas consideraciones", *Gestión-Revista de Economía*, no. 61.

RHODE, Deborah L. (1991). *Justice and Gender. Sex Discrimination and the Law*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

ROSENFELD, Michael (1991). *Affirmative Action and Justice. A Philosophical and Constitutional Inquiry*. New Haven, CT: Yale University Press.

RUIZ GARIJO, M. (2015). “Justificación y conveniencia de las reformas tributarias con perspectiva de género”, en C. García-Herrera Blanco (Coord.), *Encuentro de derecho*

financiero y tributario: La reforma del sistema tributario español, Árbol Académico, 191-202.

RUIZ LÓPEZ, Pilar; PULLAS TAPIA, Patricia; PARRA PARRA, Carmen A. y ZAMORA SÁNCHEZ, Rocío (2018). "La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar", *Revista de Comunicación de la SEECI*, Año XXI, no. 44, 33-51.

SCHNEIDER, Friedrich y ENSTE, Dominik H. (2000). "Shadow Economies Around the World: Size, Causes, and Consequences", *Journal of Economic Literature*, 38(1), 77-114.

SEDEÑO LÓPEZ, José Francisco (2022). *Instrumentos financieros frente a la despoblación: retos y oportunidades en el contexto del teletrabajo*. Atelier.

SELMA PENALVA, Alejandra (2019). "La (des)protección social de los cuidadores no profesionales", *Revista Derecho Social y Empresa*, no. 10, 110-134.

SELMA PENALVA, Alejandra (2021). "¿Existe el trabajo doméstico por cuenta propia?", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, no. 465, 47-82.

SELMA PENALVA, Alejandra (2024). "Luces y sombras en la nueva protección por riesgos profesionales de los empleados domésticos", *Revista jurídica Colex*, no. 37, 4-9.

Skattestyrelsen (2024). *Household services*. Copenhagen: Danish Tax Agency. Disponible en: <https://skat.dk/en-us/individuals/deductions-and-allowances/home-improvement-and-household-services/household-services> (Acceso: 5-3-2026).

Skatteverket (2025). *ROT and RUT work*. Stockholm: Swedish Tax Agency. Disponible en: <https://www.skatteverket.se/servicelankar/otherlanguages/englishengelska/businessesanemployers/startingandrunningaswedishbusiness/declaringtaxesbusinesses/rotandrutwork.4.8dcbbe4142d38302d793f.html> (Acceso: 5-3-2026).

Swedish National Audit Office (SNAO) (2020) *The RUT deduction for household services – Consequences of the reform*. Estocolmo: Swedish National Audit Office. Disponible en: <https://www.riksrevisionen.se/en/audit-reports/audit-reports/2020/the-rut-deduction-for-household-services---consequences-of-the-reform.html> (Acceso: 5-3-2026).

Unión Europea (UE) (2024). *Employment and Social Developments in Europe 2024: Upward social convergence in the EU and the role of social investment*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en: https://op.europa.eu/webpub/empl/esde-2024/chapters/chapter-2-4-1.html?utm_source=chatgpt.com (Acceso: 5-3-2026).