

TRABAJO INVISIBLE Y CUERPOS ROTOS

RADIOGRAFÍA DEL EMPLEO DE HOGAR Y CUIDADOS EN ESPAÑA



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO Y AGENDA 2030



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL



OXFAM
Intermón



1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO	03
2. RESUMEN EJECUTIVO	06
3. DERECHOS A CUENTAGOTAS: UN RECORRIDO POR LAS CONDICIONES LABORALES DEL SECTOR DEL TRABAJO DE HOGAR Y CUIDADOS	09
3.1 LA INFORMALIDAD: UNA BARRERA INVISIBLE PARA EL ACCESO A PLENOS DERECHOS	09
3.2 VIVIR Y TRABAJAR ENTRE CUATRO PAREDES: LA MODALIDAD DE INTERNA	11
3.3 PARCIALIDAD Y TEMPORALIDAD: DOS PIEDRAS ANGULARES DE LA PRECARIEDAD	13
3.4 UN TRABAJO ESENCIAL QUE APENAS LLEGA AL SALARIO MÍNIMO	14
3.5 DISCRIMINACIÓN Y VULNERACIÓN DE DERECHOS EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	16
3.6 “ME ECHARON DEBAJO DE LA LLUVIA Y NO TENÍA NADA”: LAS EMPLEADAS FRENTE A LA PÉRDIDA DEL EMPLEO	21
3.7 CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE PROFESIONALIZACIÓN: UN SECTOR LABORAL DE TRÁNSITO	23
3.8 LA SALIDA DEL MERCADO LABORAL: BARRERAS PARA UNA JUBILACIÓN DIGNA	26
4. QUIÉN CUIDA A LAS QUE CUIDAN: LOS CUERPOS ROTOS DEL EMPLEO DE HOGAR Y CUIDADOS	27
4.1 EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE HOGAR Y CUIDADOS	27
4.2 IMPACTOS (IN)VISIBLES DEL EMPLEO DE HOGAR Y CUIDADOS SOBRE LA SALUD DE LAS TRABAJADORAS	28
4.3 LA PUNTA DEL ICEBERG: EL IMPACTO SOBRE LA SALUD FÍSICA	31
4.4 LA BASE DEL ICEBERG: EL IMPACTO SOBRE LA SALUD MENTAL Y EMOCIONAL	33
4.5 ESTRATEGIAS FRENTE A LOS PROBLEMAS DE SALUD: SOBREMEDICACIÓN PARA SEGUIR TRABAJANDO	36
4.6 LAS VIOLENCIAS EN EL TRABAJO: ENTRE LA DESPROTECCIÓN Y LA IMPUNIDAD	39
5. EXISTIR EN LOS MÁRGENES: LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS	44
5.1 NO LLEGAR A FIN DE MES COMO REGLA: CUANDO EL TRABAJO NO ES SUFICIENTE PARA SALIR DE LA POBREZA	44
5.2 “¿CUÁNDO VAMOS A TENER UNA CASA PROPIA?”: EL IMPACTO DE LA CRISIS DE LA VIVIENDA SOBRE LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR	46
5.3 QUERÍAN BRAZOS, PERO LLEGARON PERSONAS: MÁS OBSTÁCULOS PARA LAS TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS EXTRANJERAS	50
6. LUCHAS DESDE LOS TERRITORIOS DOMÉSTICOS: LA ORGANIZACIÓN DE LAS TRABAJADORAS POR LA CONQUISTA DE SUS DERECHOS	54
7. RECOMENDACIONES	56
8. GLOSARIO	60
9. ANEXOS	62
10. REFERENCIAS	71



01

INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO

El cuidado de mayores y el cuidado de la infancia, los cuidados sobrevenidos y los de larga duración, cómo cuidar y de dónde sacar el tiempo, y quién debería cuidar pero quién está realmente haciéndolo y en qué condiciones, son todos temas que han cobrado una relevancia y visibilidad cada vez mayor en los últimos años, convirtiéndose en asuntos que se comparten en muchas de las conversaciones cotidianas entre amigas, familiares, e incluso, recientemente, están presentes en los debates y políticas públicas más actuales.

Esto se debe a que nos enfrentamos a una verdadera crisis de cuidados¹ que cada vez se hace más latente. El modelo familiar, que tradicionalmente resolvía las necesidades de cuidados desde el entorno privado, y, sobre todo, desde las mujeres, generando enormes desigualdades y brechas de género, se ha ido transformando debido a importantes cambios sociales. La incorporación de las mujeres al mercado laboral, no siempre acompañada por la asunción de la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidados por parte de los hombres, la disminución en el número de personas que conforman la familia nuclear y el aumento de la longevidad, son algunos de estos cambios.

El sector privado y las administraciones públicas no han adaptado de manera suficiente sus políticas y prácticas a esta nueva realidad social, lo que está provocando una verdadera crisis del sistema de cuidados en España, que se agravará exponencialmente si no se toman medidas en las próximas dos décadas.

Según datos del INE, en 2022 la población española de más de 65 años representaba el 20,1% del total y, según sus proyecciones, en 2050 alcanzaría un máximo del 30,4% con la llegada de las voluminosas cohortes nacidas durante el *baby boom*. De mantenerse las tendencias actuales, la tasa de dependencia¹ también alcanzaría en 2050 su máximo histórico con un 76,8%. Es decir, en 2050 una cuarta parte de la población estaría sosteniendo en menor o mayor grado los cuidados de las otras tres cuartas partes.

Además del preocupante panorama a futuro, el funcionamiento actual del sistema público de dependencia (en adelante, SAAD) presenta limitaciones importantes en cuanto a cobertura, intensidad y presupuesto. Por un lado, se estima que las solicitudes presentadas al SAAD² en enero de 2025 suponen tan solo un 34,41 %, de la población potencialmente dependiente² en toda España, lo que significa que un 65,59 % de la población adulta necesitada de cuidados no está siendo cubierta por el sistema público de dependencia.

Por otro lado, aunque recientes medidas como el Plan de Choque en dependencia han logrado aumentar el número de personas beneficiarias y reducir las listas de espera en dependencia, la realidad es que éstas siguen siendo elevadas dado el tiempo de tramitación de los expedientes. En 2024 el tiempo medio fue de 334 días, casi el doble del plazo máximo establecido por ley (180 días) y, como consecuencia de estas demoras, ese mismo año 34.252 personas fallecieron esperando ser valoradas o atendidas por el sistema público de dependencia³.

1. Cociente, en tanto por ciento, entre la población menor de 16 años y mayor de 64 y la población de 16 a 64 años.

2. Se define como la población que tiene una probabilidad alta de solicitar la situación de dependencia. Se calculan de forma diferente según el tramo de edad: <https://acortar.link/9U6HQA>

Frente al débil sistema de protección que presta el Estado y las comunidades autónomas (CC.AA.), las insuficientes medidas de corresponsabilidad por parte de las empresas, y la todavía desigual distribución de tareas en el seno de los hogares⁴, otros actores han ganado protagonismo en las últimas décadas, como es el caso de las empresas privadas que ofrecen servicios de diferente tipo -residencias, centros de día, empresas de cuidados y limpieza a domicilio, etc.-, o la contratación directa de empleadas de hogar y cuidados por parte de las propias familias.

Si bien ambas opciones son muy comunes, hay que destacar que en España la contratación directa por parte de familias ha tenido siempre un gran peso en la organización social del cuidado, sobre todo si lo comparamos con otros países europeos. Ocupamos el primer lugar en número de empleadas de hogar y cuidados de la Unión Europea: el 34,5%, de las empleadas de hogar de toda la UE se encuentran en nuestro país⁵.

En el año 2024, 565.718 personas, mayoritariamente mujeres (87,21%), se dedicaban al empleo de hogar y de los cuidados en domicilios particulares⁶. Esto significa que el 5,19% del total de las mujeres que trabajan en España están empleadas en el sector del empleo de hogar y cuidados, mientras que en el caso de los hombres el empleo en este sector representa tan solo el 0,58% del total de personas ocupadas. Es decir, las mujeres trabajan en el sector del hogar y los cuidados casi 9 veces más que los hombres.

De todas las trabajadoras de hogar y cuidados en 2024, un 69% eran personas con nacionalidad extranjera o con doble nacionalidad³, en su mayoría de origen extracomunitario (87,4%)⁷. El empleo de hogar y cuidados es la primera puerta de entrada al mundo laboral para las mujeres extranjeras, concretamente para aquellas que se encuentran en situación administrativa irregular.

Aunque es complicado conocer y actualizar el número de personas en esta situación dada la invisibilidad a la que son sometidas hasta lograr su regularización, algunos estudios estimaban que, en el año 2020, alrededor de 70.000 trabajadoras del sector se encontraban en situación administrativa irregular⁸. Este factor es importante, ya que la condición de persona extranjera y el origen extracomunitario tienen un impacto significativo sobre las condiciones laborales, económicas y de vida de las trabajadoras de hogar y cuidados.

A pesar de ser un trabajo socialmente reconocido como esencial, estas trabajadoras todavía carecen del reconocimiento formal de determinados derechos. Desde hace décadas enfrentan una lucha colectiva y constante para lograr la plena equiparación de sus derechos como empleadas. La fuerza colectiva emergió en la década de los 70 del siglo pasado con la creación de algunas asociaciones de trabajadoras nacidas en España que consiguieron que en 1985 se reconociera como trabajo el sector del empleo de hogar. Esta lucha se siguió articulando y vigorizando con el surgimiento, en los primeros años del nuevo milenio, de nuevos colectivos formados por trabajadoras de hogar provenientes de América Latina, África y Asia.

En Oxfam Intermón trabajamos para reducir la pobreza y las desigualdades, y la defensa de un sistema público y universal de cuidados que garantice plenos derechos para las trabajadoras de este sector forma parte de nuestro marco de actuación. Este informe pretende dar luz a la realidad de las empleadas de hogar y cuidados que desempeñan su trabajo en el seno de los hogares particulares, siendo conscientes de que se trata de empleos de distinta naturaleza y con tareas que implican diferentes responsabilidades y capacidades profesionales. Nos centramos en este colectivo por ser uno de los más representativos en el sector de los cuidados, cuyas organizaciones de trabajadoras demandan de manera explícita una mayor visibilización de las desigualdades sociales, económicas y laborales que las atraviesan y condicionan su vida como empleadas en uno de sectores más vulnerable, precarizado y con mayor riesgo de sufrir pobreza laboral⁹.

Paradójicamente, y en contraposición a la infravaloración social y económica que sufren estas trabajadoras, el valor de las funciones que realizan es incalculable y supone la base que sostiene el sistema económico. Sin ellas y sin una nueva organización social de los cuidados que dignifique y valore su trabajo, no habrá economía que resista ante la magnitud del desafío al que nos enfrentamos.

Es imprescindible que las administraciones sean conscientes de esta realidad y profundicen en el diseño de políticas públicas que, desde un enfoque feminista, antirracista e interseccional, pongan los cuidados en el centro de un nuevo modelo de sociedad.

En colaboración con las organizaciones de trabajadoras de hogar y cuidados se presenta este informe, resultado de una investigación que hemos llevado a cabo con el objetivo de obtener un diagnóstico lo más completo posible sobre la situación sociolaboral de este sector.

3. Las trabajadoras con nacionalidad extranjera, sin doble nacionalidad, alcanzan el 54%.

Dada la ausencia de un registro exhaustivo que abarque a toda la población empleada en el ámbito del trabajo de hogar y cuidados, y para minimizar los posibles sesgos, se llevó a cabo un diseño de investigación mixto, basado en una triangulación metodológica. Por un lado, una primera fase cuantitativa basada en el análisis de las principales bases de datos secundarias disponibles y la realización de una encuesta online a 1.205 empleadas del sector del hogar y los cuidados. Por otro lado, una segunda fase cualitativa en la que se llevaron a cabo 3 grupos focales y 5 entrevistas en profundidad en las que participaron trabajadoras de hogar y cuidados. La metodología se describe con mayor detalle en el Anexo I.

El informe se articula en torno a cinco bloques: un primer apartado que recoge las principales condiciones laborales que definen el sector; un segundo apartado sobre el impacto del empleo sobre la salud de las trabajadoras; un tercer apartado que ahonda en las condiciones de vida de las personas que trabajan en el sector; un cuarto apartado en el que se reconocen sus luchas y un quinto apartado con recomendaciones para avanzar en la dignificación del sector y en la mejora de la situación de las trabajadoras de hogar y cuidados.



02 RESUMEN EJECUTIVO



El sector de empleo de hogar y cuidados es un sector esencial en el actual modelo de cuidados: España es el país de la Unión Europea con el mayor número de empleadas de hogar y cuidados contratadas directamente por familias, concentrando un 34,5% del total de toda la UE¹⁰.

En España existen **565.718 personas trabajadoras de hogar y cuidados**, mayoritariamente **mujeres (87,21%)**. Un **69% son personas con nacionalidad extranjera o con doble nacionalidad**, de las cuales un **87,4% son de origen extracomunitario**.¹¹

En 2023, el 40,5% de los permisos de trabajo concedidos a mujeres extranjeras fueron para trabajo del hogar¹², aun así **1 de cada 4 trabajadoras extranjeras está en situación administrativa irregular, alrededor de 70.000 trabajadoras**¹³.

A pesar de los avances históricos en materia normativa de los últimos años, **sus condiciones laborales siguen siendo de extrema precariedad**. A la falta de reconocimiento formal de algunos derechos pendientes hay que añadir el incumplimiento de aquellos derechos que sí tienen.

Es un sector con gran informalidad. Existe al menos un **32 % de trabajadoras sin alta en la Seguridad Social**, lo que condiciona el acceso al resto de derechos laborales, como el derecho a cotizar por desempleo y poder cobrar la prestación correspondiente.

Es un sector caracterizado por la **temporalidad y la parcialidad**, dos grandes factores de inestabilidad y pobreza laboral. El 23,9 % de los contratos del sector del hogar y cuidados son temporales y un 58,84 % de las trabajadoras lo hacen con jornada parcial¹⁴.

Junto a las jornadas parciales y por horas, conviven **jornadas extremadamente prolongadas impensables en cualquier otro sector**. En España hay al menos 38.143 trabajadoras internas¹⁵, es decir, personas que viven en el mismo lugar en el que trabajan, con jornadas que legalmente pueden alcanzar las 60 horas semanales.

RADIOGRAFÍA DEL EMPLEO DE HOGAR Y CUIDADOS

565.718

ES EL NÚMERO DE TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS EN ESPAÑA

87,21%

DE LAS TRABAJADORAS SON MUJERES

69%

TIENEN NACIONALIDAD EXTRANJERA O DOBLE NACIONALIDAD



1 DE CADA 4

TRABAJADORAS EXTRANJERAS ESTÁN EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA IRREGULAR

38.143

PERSONAS TRABAJAN COMO INTERNAS

6€

POR CADA 10€ QUE GANAN EL RESTO DE SECTORES, ELLAS INGRESAN MENOS DE 6€

A pesar de ser un trabajo esencial, **apenas llegan al salario mínimo interprofesional**. Para una misma jornada, por cada 10 euros que ganan el resto de los sectores, el empleo de hogar y cuidados ingresa menos de 6 euros¹⁶.

Esta desprotección laboral y vulneración de derechos se extiende durante la pérdida del empleo. La protección por desempleo no llega a todas las trabajadoras y la **indemnización por despido** no solo es inferior a la que cobran el resto de sectores, **sino que además, en muchos casos, ni siquiera se hace efectiva**: según datos de la encuesta realizada, solo 2 de cada 5 trabajadoras con derecho a cobrar indemnización por despido en el último año, la recibieron¹⁷.

La mala calidad del empleo de hogar y cuidados y el incumplimiento de los derechos laborales en el sector tiene efectos directos sobre su salud: un sector de **cuerpos rotos y sin enfermedades profesionales reconocidas**.

La salud física, mental y emocional de las trabajadoras a menudo se ve fuertemente comprometida: el 90,6% de las trabajadoras encuestadas expresan haber sufrido **dolores musculoesqueléticos** en el último año, un 65,5% expresan haber **sufrido estrés**, un 59,2% **ansiedad** y un 36,7% **depresión**¹⁸.

UN SECTOR DE CUERPOS ROTOS



90,6%

DE LAS ENCUESTADAS EXPRESAN HABER SUFRIDO DOLORES MUSCULOESQUELÉTICOS EN EL ÚLTIMO AÑO

65,5%

DE LAS ENCUESTADAS EXPRESAN HABER SUFRIDO ESTRÉS EN EL ÚLTIMO AÑO. MÁS DE LA MITAD HA EXPERIMENTADO TAMBIÉN ANSIEDAD

36,9%

DE LAS ENCUESTADAS CONSUMEN ANALGÉSICOS Y CALMANTES PARA EL DOLOR DE FORMA REGULAR

49,2%

DE LAS ENCUESTADAS INDICARON HABER VIVIDO ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

El gran impacto del trabajo sobre la salud de las trabajadoras, unido a la dificultad para descansar y recuperarse, convierte el empleo de hogar y cuidados en un **sector sobremedicado**: un 13,8 % de las trabajadoras afirmaron consumir psicofármacos de manera regular y un 36,9% analgésicos y calmantes para el dolor.

Los riesgos para su salud y seguridad van todavía más allá: el 49,2 % de las trabajadoras indicaron haber vivido **algún tipo de violencia en el trabajo** y un 70 % conocía algún caso cercano. La privacidad del lugar donde se desarrolla el trabajo, los altos niveles de informalidad en el empleo y la baja valoración social y económica hacen que esa violencia sea, no solo más frecuente, sino también más difícil de detectar.

Las duras condiciones laborales del sector, además de repercutir en la salud y seguridad de las trabajadoras, **impactan fuertemente sobre sus condiciones de vida material**, su calidad de vida y sobre el acceso a otros derechos básicos como la vivienda, la sanidad o la educación, con especial incidencia en el caso de las trabajadoras migrantes en situación administrativa irregular.

El empleo de hogar y cuidados es un sector afectado por la pobreza laboral. 3 de cada 10 trabajadoras no logran ingresos suficientes con su trabajo para salir de la pobreza¹⁹.

El 37,7% de las trabajadoras encuestadas presentan **dificultades muy severas para llegar a fin de mes**, siendo más acuciante en el caso de las trabajadoras que viven de alquiler.

Tan solo un 8,1 % de las trabajadoras encuestadas tienen una vivienda en propiedad. La mayor parte de ellas afirmaron vivir en una vivienda de alquiler (34,9 %) o en una habitación de alquiler en un piso compartido (32,7 %). A menudo, se enfrentan a situaciones discriminatorias, abusivas y pagan precios que alcanzan hasta el 47,57 % de sus salarios.

UN SECTOR AFECTADO POR LA POBREZA LABORAL

**EL 37,7 % DE LAS TRABAJADORAS
ENCUESTADAS PRESENTAN DIFICULTADES
MUY SEVERAS PARA LLEGAR A FIN DE MES**



Frente a la magnitud y complejidad de la problemática del sector, el abordaje debe ser integral mediante la puesta en marcha de políticas públicas a diferentes niveles. Desde Oxfam Intermón abogamos por:

1. La **plena equiparación de derechos** del sector de empleo de hogar y cuidados a los del resto de personas asalariadas.
2. La **garantía de sus derechos colectivos**, facilitando para ello cauces legales y administrativos.
3. La **dignificación y profesionalización del sector** promoviendo la acreditación de su experiencia profesional y/o su certificación formativa.
4. La **atención a la situación de las personas empleadoras en situación de vulnerabilidad** mejorando, entre otros, el sistema público de atención a la dependencia.
5. La **regularización** de las trabajadoras de hogar y cuidados extranjeras en situación administrativa irregular.
6. La puesta en marcha de las **medidas de protección social** oportunas que contribuyan a reducir la pobreza laboral.

03

DERECHOS A CUENTAGOTAS: UN RECORRIDO POR LAS CONDICIONES LABORALES DEL SECTOR DEL TRABAJO DE HOGAR Y CUIDADOS



El empleo de hogar y cuidados es un trabajo con un papel importante en nuestra sociedad, pues cubre las necesidades de cuidados de muchos hogares en España. Es, además, un sector dinámico, con una amplia oferta de empleo.

En 2024, la tasa de desempleo del sector del hogar y cuidados era de un 10,7%, algo más baja que la del conjunto de sectores que rondaba el 11,21%²⁰. Este empleo, sin embargo, se caracteriza por prestarse en unas condiciones discriminatorias y de extrema precariedad. Aspectos que serían impensables en cualquier otro sector son el día a día de cualquier trabajadora de hogar y cuidados.

La informalidad, las jornadas demasiado largas incompatibles con la vida o demasiado cortas que impiden alcanzar ingresos suficientes, la alta temporalidad, los bajos salarios, la discriminación y vulneración de derechos en la búsqueda de empleo, la limitada profesionalización, la desprotección frente al despido y el desempleo, o las barreras para alcanzar una jubilación digna, son algunas de las características del empleo de hogar y cuidados.

3.1 LA INFORMALIDAD: UNA BARRERA INVISIBLE PARA EL ACCESO A PLENOS DERECHOS

El trabajo informal lo componen todas aquellas actividades laborales que no cumplen con los requisitos legales establecidos para los contratos de trabajo y las cotizaciones a la Seguridad Social. Puede afectar al total de la jornada o a una parte, pero en cualquiera de los casos, es un fenómeno difícil de dimensionar ya que por su propia naturaleza no está registrado.

En el caso del empleo de hogar y cuidados, la informalidad total o parcial es un fenómeno muy habitual: en 2024, existía un 32 % de informalidad²¹ en el sector, un porcentaje que dobla la media nacional, que se encuentra en torno al 15,8%²².

La informalidad afecta al disfrute de los derechos laborales presentes y futuros de las empleadas de hogar y cuidados. La ausencia de un contrato supone una gran indefensión en caso de conflicto o abusos por parte de las personas empleadoras, limitando el acceso a indemnizaciones por despido, a bajas o a permisos retribuidos. Asimismo, se ven privadas de derechos reconocidos, impidiendo la cotización por desempleo o para la jubilación.

No todas las trabajadoras de hogar y cuidados se ven abocadas por igual a trabajar en la economía sumergida. La nacionalidad y la edad son factores determinantes: las trabajadoras extranjeras y las menores de 40 años son las que más sufren dicha informalidad.

TRABAJO INFORMAL

UN **32%** DE LAS TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS TRABAJAN SIN ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL. EL DOBLE QUE LA MEDIA NACIONAL, QUE SE ENCUENTRA EN TORNO AL **15,8%**.



En 2024, la informalidad en el caso de las personas extranjeras empleadas en el sector de hogar y cuidados era de un 46,79 %, casi 15 puntos por encima de la media²³.

Las trabajadoras de entre 20 y 30 años rondaban el 62,8 % de informalidad y las trabajadoras de entre 30 y 40 años el 53,6 %, esto es, 31 y 21 puntos por encima de la media, respectivamente. A partir de los 40 años la informalidad comienza a descender, de los 40 a los 49 años (36,4%), de los 50 a los 59 años (28,49%), de los 60 a los 64 años (18,8%) y a partir de los 65 años (8,3%).²⁴.

“En nuestro sector todavía se trabaja mucho sin contrato. Yo estoy en situación irregular, pero tengo compañeras que teniendo papeles igual trabajan sin contrato [...] Entonces, todavía hay cierta precariedad, llamémoslo así, hasta abuso un poco de la necesidad de trabajar de nosotras en ese sector.”

Trabajadora externa, 55 años, situación administrativa irregular (GF¹ mayores de 51 años)

“Cada vez que yo postulaba para un trabajo no me aceptaban o ya habían aceptado a alguien más con más experiencia o papeles, y justo me salió este y dije, bueno, trabajo es trabajo ya, voy a aceptar ese trabajo y dicho y hecho, yo he dicho que este es mi último trabajo así, porque como ya este mes empiezo con el trámite de mis papeles, no quiero otro trabajo igual que este.”

Trabajadora externa, 25 años, situación administrativa irregular (Entrevista 4)

Las causas de este fenómeno son múltiples. Por un lado, paradójicamente, mientras desde las administraciones se intentan poner en marcha medidas que acaben con la informalidad en el empleo, la actual Ley de Extranjería (LOEX) la promueve, obligando a aquellas personas que desean regularizar su situación a permanecer en los márgenes durante varios años, imposibilitando su acceso al mercado de trabajo formal y viéndose abocadas a trabajar sin derechos reconocidos y expuestas a sufrir abusos y explotación.

Por otro lado, la edad de las trabajadoras puede interferir en su capacidad de negociación con la persona empleadora. Las trabajadoras de menor edad se enfrentan a la falta de experiencia en el sector al incorporarse recientemente al mundo del trabajo. Incluso cuando cuentan con formación, es más probable que acepten empleos para los que están sobre cualificadas²⁵.

La falta de un control estricto por parte de las autoridades y de una inspección laboral en domicilios que garantice que las contrataciones se ajusten a la ley, dificulta poner freno a este problema.

¹Nota aclaratoria: GF es el acrónimo de Grupo Focal.

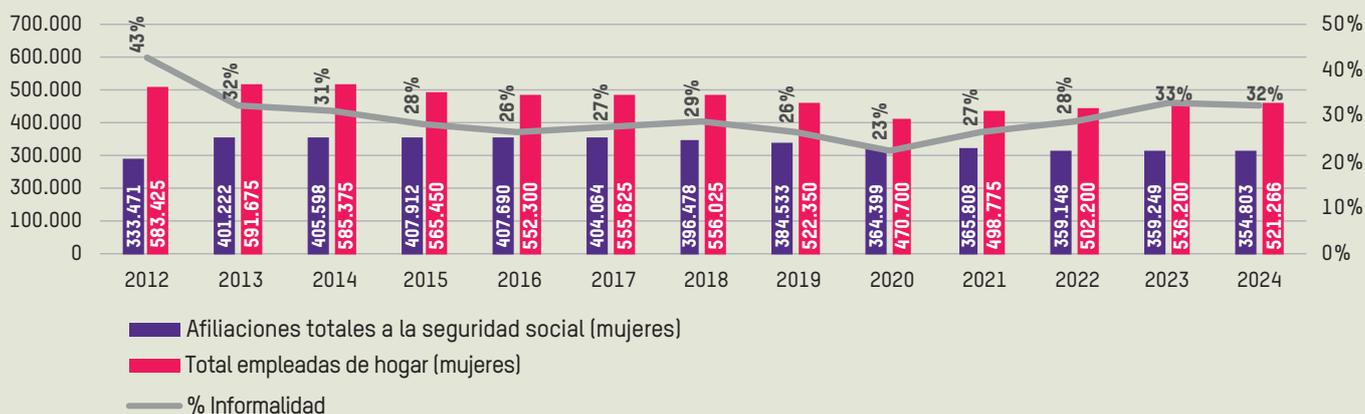
EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN DEL EMPLEO DE HOGAR Y CUIDADOS EN ESPAÑA: LA INFORMALIDAD QUE NO CESA

Desde 2022, se han producido numerosos avances en el reconocimiento de derechos del sector del empleo de hogar y cuidados que, además de mejorar las condiciones de las trabajadoras, han tratado de impulsar la contratación formal por parte de las familias empleadoras, por ejemplo, ofreciendo bonificaciones y reducciones en los costes de seguridad social en algunos supuestos. Sin embargo, estas reformas no han producido cambios significativos en los niveles de informalidad del sector. Es decir, el porcentaje de afiliación a la Seguridad Social se mantiene en la media de la última década (Gráfico 1).

Desde 2013 hasta 2024, el porcentaje de afiliación del empleo de hogar y cuidados se ha mantenido en torno al 30 %. A excepción del año 2020, año de la pandemia por Covid19, cuando se experimentó una bajada histórica de la informalidad, no por un aumento en las afiliaciones a la Seguridad Social sino debido a la destrucción de empleo de aquellas personas en situación más vulnerable²⁶.

En los últimos cuatro años, este porcentaje de afiliación ha regresado a valores previos a la pandemia, por lo que podríamos estar hablando de la existencia de una tasa de informalidad estructural del sector. Es decir, que una parte de la contratación informal de empleo de hogar y cuidados tiene causas profundas que beben de nuestro actual modelo de cuidados.

GRÁFICO 1. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORAS DEL HOGAR Y SU AFILIACIÓN EN EL SECTOR. 2012-2024



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE y Seguridad Social.

3.2 VIVIR Y TRABAJAR ENTRE CUATRO PAREDES: LA MODALIDAD DE INTERNA

Dentro del empleo de hogar y cuidados podemos distinguir dos modalidades de empleo principales: la modalidad de externa y el régimen interno.

En la modalidad de externa, la trabajadora trabaja en el domicilio o domicilios durante el tiempo que dure su jornada laboral, que puede ser diversa: jornada completa o parcial en un único domicilio, trabajo por horas en diferentes domicilios, jornada de fin de semana, etc.

El régimen de interna se caracteriza por que la empleada no solo trabaja, sino que también pernocta en el mismo domicilio. Según lo establecido en la legislación, la jornada máxima es de 40 horas semanales, pero se puede extender con horas de presencia pactadas y remuneradas que en ningún caso pueden superar las 20 horas semanales.

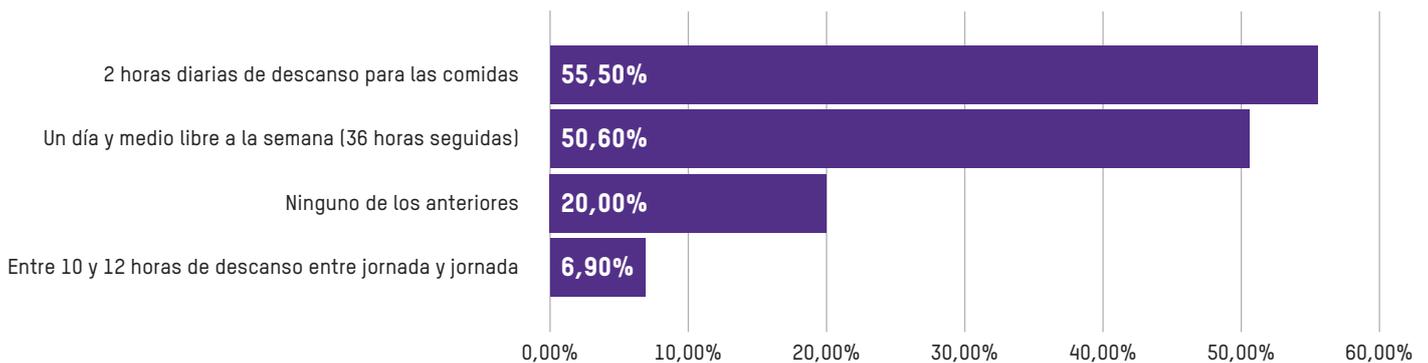
Si bien la propia normativa ya permite jornadas extremadamente largas de 60 horas semanales, la realidad es mucho peor. La mayor parte de las veces esta figura laboral enmascara el abuso y la explotación, caracterizada por la flexibilidad horaria y la ausencia de descansos y vacaciones.

Si observamos los datos de la encuesta realizada por Oxfam Intermón, casi 4 de cada 5 trabajadoras internas no reciben remuneración o compensación horaria por sus horas extra²⁷.

Respecto a los descansos establecidos por ley, solo un 55,5 % de las trabajadoras internas declara descansar al menos 2 horas para comer; un 50,6 % tiene al menos 1 día y medio de descanso semanal y menos del 7% descansa al menos 10 o 12 horas entre jornadas.

Un 20 % de las trabajadoras internas afirman no tener ningún tipo de descanso (Gráfico 2).

GRÁFICO 2. PORCENTAJE DE TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS INTERNAS QUE DISFRUTAN DE TIEMPOS DE DESCANSO ESTABLECIDOS POR LEY (%).



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2024).

El 48,3 % de las trabajadoras de hogar y cuidados declaran no recibir ningún tipo de remuneración por sus horas de presencia, a pesar de ser un derecho reconocido. Estas horas de presencia muchas veces ni siquiera son definidas en el contrato (cuando existe contrato escrito), sino que se dan por hecho y se incluyen en el salario pactado. Otras veces, dado que son horas en las que la trabajadora no tiene asignadas tareas, son equiparadas con horas de descanso por lo que, en la práctica, los descansos reales acaban desapareciendo. En algunos casos no solo no se abonan las horas extra ni las horas de presencia, sino que se descuentan las horas libres del salario base pues se da por hecho que la jornada de una trabajadora interna es de 24 horas, los 7 días de la semana.

“No la podía dejar sola en todo el día. Cuando yo salía, por ejemplo, le tenía que decir a la empresa “bueno, tengo que salir” aunque sea una vez, viste yo trabajaba de lunes a lunes, pero si yo salía, agarraba y te descontaban dinero. Porque yo pedí que tenía que salir a hacerme mis compras y me descontaban de ahí por haber salido y se lo pagaban a la chica que venía. Pero ahí ya, por ejemplo, si yo quería irme a tomar algo a un lado no la podía dejar sola porque ella abría la puerta y se podía ir, se podía caer.”

Trabajadora Interna, 44 años, en situación administrativa irregular (Entrevista 1)

Hay que recalcar que todas las prácticas señaladas, a pesar de estar normalizadas en el sector, son completamente irregulares y vulneran los derechos de las trabajadoras de hogar y cuidados.

En España existen al menos 38.143 trabajadoras internas²⁸. El origen y la edad son nuevamente factores determinantes en esta modalidad de empleo.

Según datos de la encuesta de Oxfam Intermón, las trabajadoras de origen extracomunitario trabajan casi 5 veces más de internas que las de origen español y casi 2 veces más que las trabajadoras de origen comunitario²⁹. El 49,9% de las trabajadoras extracomunitarias encuestadas trabajaban como internas, frente a un 23,10% de comunitarias y un 7,50% de españolas.

También aumenta en los polos de edad³⁰, concentrando un mayor porcentaje de trabajadoras internas entre las mayores de 67 años (60 %), mayores de 51 años (42,60 %) y menores de 35 años (39,70 %). La franja de edad entre 36 y 50 años presenta el menor porcentaje de trabajadoras internas con un 29,30%.



SEGÚN DATOS DE LA ENCUESTA, LAS TRABAJADORAS DE ORIGEN EXTRACOMUNITARIO TRABAJAN 5 VECES MÁS DE INTERNAS QUE LAS DE ORIGEN ESPAÑOL Y 2 VECES MÁS QUE LAS DE ORIGEN COMUNITARIO.

Son, por tanto, aquellas personas más vulnerables de la estructura laboral -extranjeras extracomunitarias, las más jóvenes y las de más edad- las que acaban realizando la modalidad de empleo más precaria y asumiendo el alto coste que este tipo de jornada tiene sobre su calidad y tiempos de vida, su propia conciliación familiar y su salud física y mental³¹.

“No me respetan mis horarios de descanso. Ellos se levantan cuando ellos deciden, no tengo un horario estable. [...] Sino que cuando ellos quieren, pues no duermo, por las noches tampoco, no me respetan... O sea, yo tenía un contrato que era sólo de interna de noche, ahora estoy de día y de noche y pues han dicho que no, que el contrato era de día y noche, interna de día y noche. Así que no me han respetado mi contrato. Nosotras servimos de todo: de psicólogos, de podólogas, de peluquera, de consejera también, de todo.”

Trabajadora Interna, 48 años, en situación administrativa irregular (GF Rurales)

“Es como una cárcel y te bajoneas. Hay momentos en que yo me deprimía, pero cuando ya me pagaban ya me sentía un poquito aliviada porque les mandaba dinero a mis hijos y a mi mamá. Al menos el esfuerzo de trabajar y estar encerrada y mandarles dinero y que ellos estuvieran contentos. Yo me sentía feliz. Pero es duro, es duro trabajar de interna y sola (se emociona). Pero bueno, creo que venimos acá por la familia, al menos yo vine por mis hijos a seguir luchándola y remarla por ellos, así que yo me sentía feliz cuando mi mamá me dice: “hijita ya cobré, gracias”: “no mamá, gracias a ti que estás con mis hijos”. Pero hay momentos que yo me decaía y lloraba sola, igual no le decía a mi mamá nada, pero es feo, es feo estar de interna.”

Trabajadora Interna, 44 años, en situación administrativa irregular (Entrevista 1)

3.3 PARCIALIDAD Y TEMPORALIDAD: DOS PIEDRAS ANGULARES DE LA PRECARIEDAD

La parcialidad y la temporalidad son dos grandes factores de inestabilidad laboral que afectan a las trabajadoras de hogar y cuidados. Estos dos fenómenos producen inseguridad económica y limitan el disfrute de beneficios laborales tales como los descansos, las vacaciones pagadas, o la suficiente cotización para la jubilación, entre otros.

Por un lado, el empleo de hogar y cuidados es un sector con una alta temporalidad. En 2024, el 23,9 % de los contratos del sector del hogar y cuidados eran temporales, frente al 15,95 % existente en el total de sectores³². De este modo, la constante sensación de incertidumbre sobre el futuro laboral interfiere en la vida personal y familiar de las trabajadoras, ya que afecta a la capacidad de planificar proyectos a medio y largo plazo.

Por otro lado, frente a las largas jornadas de las trabajadoras en régimen interno, la otra cara de la moneda: un 58,84 %

de las trabajadoras lo hacen con jornada parcial frente al 13,57 % existente en el total de sectores. Es decir, 3 de cada 5 trabajadoras de hogar trabajan menos de 40 horas semanales.



CASI 1 DE CADA 4 TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS TIENE CONTRATO TEMPORAL

3 DE CADA 5 TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS TRABAJAN A JORNADA PARCIAL



Si lo comparamos con otros sectores, el número de horas efectivas de trabajo semanal en el empleo de hogar y cuidados es un 33,3 % menor que la media general. Esto quiere decir que las trabajadoras de hogar trabajan 12 horas y 18 minutos menos a la semana que el resto de las personas asalariadas en España³³.

El empleo de hogar y cuidados acumula casi un 10% del total de la parcialidad en España, que además es involuntaria en gran parte de los casos³⁴.

Hay que destacar que en España el 38,5% de las mujeres menores de 35 años empleadas a jornada parcial involuntaria están desempeñando empleos para los que están sobrecualificadas³⁵.

Por otro lado, la baja intensidad laboral, además, aumenta la probabilidad de sufrir pobreza laboral entre 20 y 30 puntos respecto a aquellos hogares donde las personas adultas tienen empleo a jornada completa³⁶.

Cobra especial relevancia la figura de la trabajadora de hogar y cuidados por horas, que es aquella empleada por diferentes hogares simultáneamente, con jornadas por horas muy cortas. Al trabajar pocas horas en diferentes domicilios se enfrentan a mayores dificultades para alcanzar unos ingresos estables, así como para disfrutar de descansos y permisos remunerados: 2 de cada 5 trabajadoras por horas no disfrutaban de vacaciones pagadas, según datos de la encuesta realizada por Oxfam Intermón³⁷.

3.4 UN TRABAJO ESENCIAL QUE APENAS LLEGA AL SALARIO MÍNIMO

Tras las últimas subidas en el salario mínimo interprofesional, el salario mínimo (bruto) por 8 horas y 12 pagas que debería al menos alcanzar una empleada de hogar y cuidados en España, asciende a 1.381,33 € en 2025 (frente a los 858€ en 2018). Un incremento estimable aunque quede todavía lejos de lo deseable dado el coste de vida.

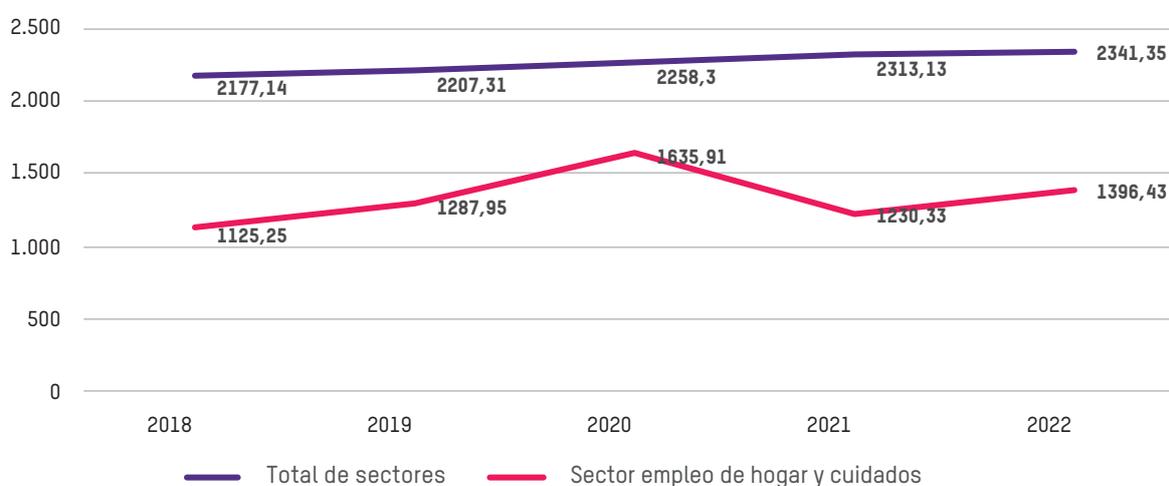
El salario mínimo no es necesariamente el salario justo por la labor que desempeñan, pero la ausencia de un convenio colectivo del sector que mejore esta remuneración obliga a las trabajadoras a una negociación individual de sus condiciones salariales al comienzo de cada nueva relación laboral. De este modo, las partes pueden convenir el precio que consideren por los servicios prestados, siempre y cuando se respete el mínimo.

La realidad es que existe una gran asimetría de poder entre trabajadora y persona empleadora. No es que sean pocas las que logran superar el salario mínimo, sino que una gran parte ni siquiera llegan a este umbral. La falta de inspección laboral que vigile el cumplimiento de jornadas previstas en el contrato, unido a la alta informalidad del sector dificulta poner fin a los abusos.

En 2022, el salario medio de las trabajadoras de hogar y cuidados se situaba en 1.396,4€ brutos, observándose un aumento progresivo desde 2018 (Gráfico 3).

Sin embargo, a pesar de estas subidas, en 2022 las empleadas de hogar y cuidados ingresaban de media un 48,3% menos que la media del total de personas asalariadas a jornada completa. Esto quiere decir que, para una misma jornada, por cada 10 euros que ganan el resto de sectores, estos empleos ingresan menos de 6 euros. Esta desigualdad es todavía mayor si tenemos en cuenta la media de todas las jornadas tanto completa como parcial (2.128,37 frente a 981,01 euros), por cada 10 euros que ingresan el resto de los sectores, estos empleos ganan menos de 4,6 euros³⁸.

GRÁFICO 3. EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS BRUTOS ENTRE 2018 Y 2022, TOTAL DE SECTORES Y EMPLEO DE HOGAR Y CUIDADOS (€)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE (CNAE97)

Según datos de la encuesta de Oxfam Intermón³⁹, sin embargo, el salario medio de las empleadas de hogar y cuidados en España es todavía menor que el que nos ofrecen los datos oficiales¹, pues oscila entre los 914€ y 1.050€ brutos.

Además, según esta misma fuente, hay una correlación muy débil entre las horas de jornada y el salario percibido. Mientras que lo habitual en el resto de sectores laborales es que el salario aumente al aumentar la jornada, en el sector del trabajo de hogar y cuidados un 58,78% de las trabajadoras que enfrentan jornadas de más de 60 horas semanales cobran menos de 1.050€. Dicho con otras palabras, 3 de cada 5 trabajadoras con jornadas de más de 60 horas que contestaron a la encuesta ganan menos de 1.050€⁴⁰.

Esto encuentra su explicación en el descuadre que existe entre las horas pactadas por contrato y las reales, así como en la gran cantidad de horas extras que no son remuneradas. Además, existen algunas prácticas generalizadas como, en el caso de las trabajadoras internas, entender el alojamiento y la manutención como pagos en especie que completan el salario, o la negociación (o imposición) de una bajada del salario percibido a cambio del alta en la Seguridad Social.

Todas ellas son prácticas irregulares impensables en cualquier otro empleo que, sin embargo, resultan habituales en el caso del empleo de hogar y cuidados.

1. Hay que tener en cuenta que la metodología que utiliza el Instituto Nacional de Estadística agrupa en una misma rama de actividad a multitud de actividades que se desarrollan en el seno de los hogares por contratación directa en el sistema especial (como conserjes, jardineros o manitas), con condiciones salariales en ocasiones mucho más beneficiosas que las que disfrutaban las limpiadoras, cuidadoras y niñeras.

“Trabajando interna en esos tiempos y yo no entendía, porque nosotros también tenemos derechos, pero cuando llegas recién no sabes ni que tienes derecho porque a mí me pasó, yo digo lo que a mí me pasó. [...] Bueno, me hizo el contrato a jornada completa y bueno, yo pensé que está todo bien porque había una agencia intermediaria, no pensaba que me va a robar en mi cara, yo te digo así francamente lo que me pasó [...] Bueno, ¿sabes qué me hizo? Me pagaba 850: “es que te tenemos que pagar así porque en la Seguridad Social nos cobran muy alto” me dice, y yo que no entendía esas cosas: “¿en serio?” le digo yo.”

Trabajadora externa, 50 años, en situación administrativa regular (GF Rurales)

3.5 DISCRIMINACIÓN Y VULNERACIÓN DE DERECHOS EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

El empleo de hogar y cuidados es una actividad que se desarrolla en el domicilio particular, un espacio de privacidad e intimidad para la mayoría de las personas empleadoras.

Además, en muchos casos es un trabajo que implica la responsabilidad del cuidado de personas queridas (menores, mayores y/o dependientes). Por este motivo la confianza es una de las cuestiones más valoradas por las personas empleadoras y las redes informales de recomendación son fundamentales a la hora de encontrar empleo en el sector.

Según datos de la encuesta realizada por Oxfam Intermón, el boca a boca es la principal vía de búsqueda de empleo para las empleadas de hogar y cuidados en España. El 82,2 % de las trabajadoras han utilizado esta vía a lo largo de su trayectoria laboral. No obstante, hay otras vías que ocupan también un papel relevante en la búsqueda de empleo: los anuncios online (utilizada por un 35,6 % de las trabajadoras), la intermediación laboral a través de agencias de colocación (28,5 %), las parroquias (24 %), las agencias de colocación online (21,4 %), SEPE (19,4 %), ONG (14,6 %) o las plataformas bajo demanda (8,4 %) ⁴¹.

VÍAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

EL 88,2% DE LAS TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS ENCUESTADAS RECURREN AL BOCA A BOCA COMO VÍA DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

OTRAS VÍAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO HABITUALES SON:

35,6% ANUNCIOS ONLINE

19,4% SEPE

28,5% AGENCIAS DE EMPLEO

14,6% ONG

24,00% PARROQUIAS

8,4% PLATAFORMAS DIGITALES



En el caso particular de las agencias de colocación especializadas su función es actuar como intermediarias entre las trabajadoras y las familias que las contratan.

Se distinguen dos tipos de empresas. Un primer tipo, en el que la empresa se limita a poner en contacto a ambas partes y, un segundo tipo, en el que la empresa selecciona a las trabajadoras en base a las necesidades de las familias, pone en contacto a ambas partes y asume la responsabilidad de dar de alta a las trabajadoras en el sistema especial de empleo de hogar en nombre de las personas empleadoras, ocupándose de las tareas administrativas tales como nóminas, modificaciones de contratos, etc.

También existe la opción de que la persona empleadora disponga ya de una empleada que quiera dar de alta a través de la entidad y ésta se encargue solamente de las tareas de gestión.

En los últimos años hemos asistido a la proliferación de este tipo de empresas intermediarias⁴². Frente al aumento de necesidades de cuidados de la población no cubiertas por el sistema público de cuidados y el reconocimiento de nuevos derechos a las trabajadoras de hogar y cuidados que exigen, a su vez, nuevas responsabilidades a las familias empleadoras, las agencias de colocación tratan de competir en el mercado ofreciendo facilidades para la contratación, así como promesas de calidad y profesionalidad en el servicio.

No todas estas empresas que operan son agencias de colocación debidamente autorizadas, a pesar de que operar sin la debida autorización está prohibido por la legislación española⁴³.

Esto es problemático porque las agencias no autorizadas no garantizan a las personas contratadas el acceso a derechos laborales como la seguridad social o la protección en caso de accidente.

Las personas empleadoras que contratan personal a través de ellas pueden enfrentar problemas legales si la agencia no cumple con la legislación laboral, implicando sanciones. Además, estas empresas no autorizadas no siempre ofrecen garantías de calidad y profesionalidad. La realidad es que muchas ofertas no se verifican, ni se seleccionan perfiles cualificados a las necesidades del servicio.

“Cuando llegué a la casa, le dije: ‘mejor llame a la agencia y que le manden una enfermera, porque yo soy empleada doméstica y esto es trabajo para una enfermera’. Pero él me respondió: ‘No, pero ya estás aquí, si lo hace la otra tú también lo puedes hacer’. Yo no sabía ni cómo nebulizarla, ni darle la comida con una jeringuilla, y lo peor de todo era tener que cambiarla de postura constantemente. Me quería morir, no sabía cómo pude hacer ese trabajo durante un mes. Me tocó hacer cosas para las que no estaba preparada, sin haber estudiado nada sobre enfermería. ¿Cómo es posible que la agencia me enviara a hacer un trabajo así, sin informarse a fondo sobre las condiciones ni verificar si yo tenía las habilidades necesarias?”

Trabajadora externa, 57 años, en situación administrativa regular (GF Plataformas y agencias de colocación)

Algunas agencias no autorizadas pueden incurrir incluso en situaciones de explotación o abuso, ya que no están sometidas a controles ni inspecciones. Cobran tarifas injustas o se quedan con una comisión desproporcionada del salario de la persona trabajadora. Además, al añadir un eslabón en la cadena, puede incrementar la relación de asimetría entre la persona empleadora y la empleada, aumentando la exposición de las trabajadoras a sufrir situaciones de abuso y/o acoso laboral.

“Una agencia que yo estoy aquí y la explotación es horrorosa. Es horrible, es que ya es demasiado porque claro, cogen a la gente que está en necesidad y las contratan por 750€”

Trabajadora externa, 53 años, en situación administrativa regular (GF Plataformas y agencias de colocación)

“Las agencias te dan trabajo, pero mira, una vez escuché a esta señora decir, tenéis que aguantar, tenéis que aguantar, da igual cómo te trate la señora, acá has venido a aguantar. Si la señora te tiene que gritar o no lo hiciste bien, tienes que aguantártela.”

Trabajadora interna, 44 años, en situación administrativa irregular (Entrevista 1)

Por otro lado, cobra especial relevancia el entorno online ya que muchas de estas empresas operan cada vez más en este contexto, algunas con modelos de negocio completamente digitales, con aplicaciones o plataformas bajo demanda muy similares a las que utilizan algunas conocidas empresas de reparto.

Tampoco todas las plataformas y agencias online están dirigidas a los mismos servicios. Mientras que algunas se abren paso en el mercado de cuidados de larga duración, otras prestan servicios puntuales de limpieza o mantenimiento del hogar.

En la práctica, las trabajadoras de hogar y cuidados de agencias y plataformas online se enfrentan a situaciones de desprotección y precariedad que, aunque no son exclusivas del contexto online, ni afectan a todas las trabajadoras por igual, añaden una nueva capa al problema.

ANDREA, 47 AÑOS, TRABAJADORA DE PLATAFORMA ONLINE BAJO DEMANDA

Andrea, de 47 años y originaria de Colombia, llegó a Barcelona hace tres años junto a su hijo de 7 años. Aunque tiene permiso de trabajo, le resultó difícil encontrar empleo en la ciudad debido a su reciente llegada y a la falta de experiencia laboral en España. Tras mucho tiempo buscando y entregando currículums, tan solo recibía ofertas de trabajo interno incompatible con sus responsabilidades familiares.

“Yo caminé, me recorrí toda Barcelona cuando llegué. Apenas llevaba un año en la ciudad, pero me la caminé de punta a punta porque llegué sola, sin conocer a nadie. Entonces, ¿dónde iba? Me armé de mis hojas de vida y me levantaba temprano, a las 7 de la mañana, para ir a los bares a ofrecerme. ‘¿Necesita ayuda para limpieza? Puedo limpiar, hacer una limpieza a fondo cuando cierran, lo que necesite’. Me ofrecía de todas las formas posibles, pero no tuve resultado, ninguno.”

Un día alguien le habló de una plataforma donde no se le exigían requisitos previos para trabajar, así que Andrea la buscó, creó un perfil de trabajo, ingresó sus datos personales y a partir de ahí pudo empezar a ofrecer sus servicios de limpieza, cuidado a personas y manicura. Esta plataforma actúa bajo demanda del cliente y pone en contacto a las trabajadoras y las personas que buscan servicios, pero no establece un contrato formal entre las partes, ni alta en la Seguridad Social.

“No hay contrato por el medio, nada. Pero, por ejemplo, yo trabajo, voy hago el servicio dos horas, lo que me está saliendo acá, la plataforma manda una evaluación a la familia, si la familia dice que el trabajo fue bien, si se cumplió la expectativa, me ingresan a mí al número de cuenta las horas que yo trabajo.”

Cuando Andrea ingresa en su perfil, se le muestran varias ofertas de trabajo cercanas, y si la ubicación le conviene, aplica al servicio. De entre todas las candidaturas que reciba, el cliente elegirá una basándose en criterios como las reseñas del perfil, puntuación de la trabajadora u otras características.

FIGURA 2. INTERFAZ ANONIMIZADA DE UNA APLICACIÓN DE CUIDADOS BAJO DEMANDA QUE OPERA EN LA ACTUALIDAD EN ESPAÑA.



Fuente: elaboración propia

Cuando comenzó, Andrea no sabía bien cómo funcionaba la plataforma, ni tenía experiencia acumulada en su perfil, por lo que ofrecía tarifas muy bajas, apenas rozando el salario mínimo interprofesional para así ser más competitiva. Con el tiempo ha ido aumentando sus tarifas, pero sigue siendo difícil alcanzar un salario digno debido al volumen de competencia.

“Por ejemplo, yo cuando yo llegué, pues no sabía cómo funcionaba, entonces una chica que trabajaba me dijo: “coloca la hora a diez”. Pero como yo ya empecé a moverme en el medio, me parecía también muy poco y lo subí a doce, entonces busqué quién me lo cambiara de la plataforma [...] cuando yo empecé, que no sabía mucho cómo era, yo decía, pues no estoy haciendo nada me salen tres horas, pues yo me voy y trabajo tres horas, que son entre veinte, treinta euritos.”

La plataforma es gratuita, pero si Andrea desea que su anuncio se posicione mejor y sea más visible a futuras personas empleadoras, debe pagar una cuota mensual. Este pago le permite aparecer en la parte superior de los resultados de búsqueda y le asegura mayor visibilidad y más opciones de trabajo. Además, si las personas empleadoras dejan valoraciones positivas, sus posibilidades de ser seleccionada aumentan.

Las valoraciones de las personas empleadoras condicionan su visibilidad, pero también sus ingresos. Una vez realizado el trabajo, la persona empleadora evalúa el servicio y, solo si está satisfecha, Andrea recibe el pago directamente en su cuenta. En este sentido, el funcionamiento de la plataforma es completamente asimétrico: las personas empleadoras pueden puntuar a las trabajadoras, pero no al revés. Además, según Andrea, en el caso de conflicto o abuso por parte de quien las emplea, la plataforma no protege o asiste a las empleadas de ninguna forma.

“Una vez tuve un problema de acoso sexual cuando te pasa esto lo único que puedes hacer es cancelar el servicio, pero igualmente te puntúan, y la agencia no dice nada. ‘La calificación del 1 al 5’. Claro, como no quise acceder a tener relaciones sexuales me dieron una mala calificación. Mal servicio, mala ganancia, y eso hace que mi perfil quede abajo, ya no soy visible.”

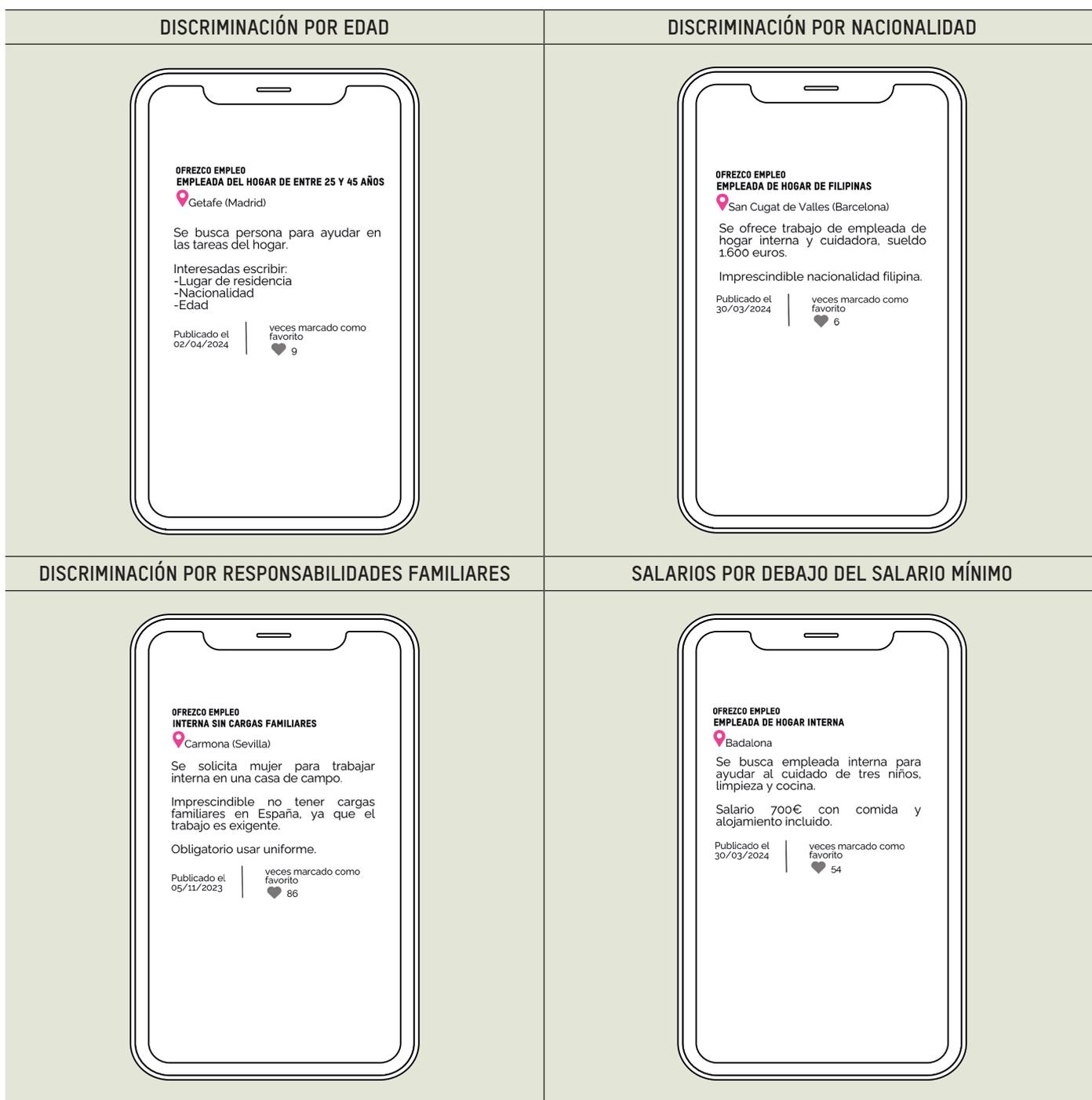
A pesar de que la legislación española reconoce el derecho a la no discriminación para el acceso al empleo, existen ciertas variables que influyen a la hora de ser seleccionada para una oferta de trabajo y que aumentan la vulnerabilidad de algunas trabajadoras de hogar y cuidadas en el proceso de búsqueda de empleo.

Las personas sin experiencia laboral en el sector (como las extranjeras o las más jóvenes), en situación administrativa irregular, trabajadoras de edades próximas a la jubilación o con problemas de salud suelen ver reducidas sus opciones, así como su capacidad de negociación y de rechazo ante una oferta de trabajo injusta.

Por su parte, las trabajadoras más mayores sufren discriminación de acceso al empleo a causa de su edad. El estereotipo negativo de la sociedad en su conjunto asociado a la edad suele interferir, consciente o inconscientemente, en las decisiones de las personas empleadoras⁴⁴.

Algunas ofertas y condiciones laborales que serían inaceptables en otros sectores laborales son naturalizadas y se muestran de manera visible en cualquier portal de búsqueda de empleo (Figura 3).

FIGURA 3. ANUNCIOS REALES ANONIMIZADOS PUBLICADOS ENTRE NOVIEMBRE DE 2023 Y ABRIL DE 2024 EN UNA WEB DE ANUNCIOS DE EMPLEO.



3.6 “ME ECHARON DEBAJO DE LA LLUVIA Y NO TENÍA NADA”: LAS EMPLEADAS FRENTE A LA PÉRDIDA DEL EMPLEO

Según datos de la encuesta realizada por Oxfam Intermón, en el caso de las trabajadoras de hogar y cuidados las principales causas de la pérdida del empleo son, en primer lugar, el fallecimiento de la persona a la que se cuida (en un 26,8 % de los casos) y, en segundo lugar, la voluntad de la persona empleadora que dejó de necesitar sus servicios (en un 22,4% de los casos). La nueva figura introducida por el Real Decreto 16/2022 de “pérdida de confianza” representa un 1,4 % de los casos⁴⁵. Esto no impide, sin embargo, que se convierta en una vía de despido rápido en el futuro, sustituyendo la extinta figura de desistimiento, ya que no requiere de causa justificada por parte de la persona empleadora.

Tras un despido, las trabajadoras de hogar y cuidados tienen derecho a cobrar una indemnización de acuerdo con lo establecido en la normativa (Tabla 1). Además, la persona empleadora debe notificar el preaviso del despido justificado con una antelación de 20 días (si la relación laboral supera el año), y en caso de contratos laborales menores a un año, deberá avisar con una antelación mínima de 7 días.

Las causas del despido deben ser informadas y por escrito y la empleada, una vez preavisada, podrá disfrutar de una licencia de 6 horas semanales para buscar un nuevo empleo.

TABLA 1. RESUMEN TIPOS DE DESPIDO E INDEMNIZACIONES.

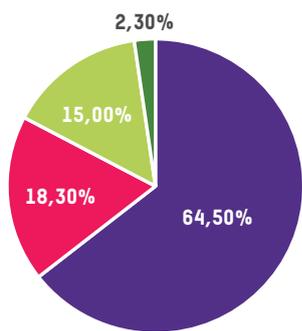
TIPO DE DESPIDO	DÍAS DE INDEMNIZACIÓN	PARTICULARIDADES
DESISTIMIENTO	0	Derogado en 2022
CAUSA JUSTIFICADA	12 días por año trabajado y máximo de 6 mensualidades frente a los 20 días del resto de personas trabajadoras del régimen general.	Se produce cuando la persona empleadora es capaz de acreditar una serie de situaciones: descenso de los ingresos en la familia, traslado geográfico, modificación sustancial de las necesidades de la familia (p.e: fallecimiento de la persona dependiente a la que se cuida), o comportamiento de la empleada que produzca una “pérdida de confianza”.
DISCIPLINARIO	0	Se produce ante cualquier incumplimiento grave de la empleada de hogar.
PERIODO DE PRUEBA O CONTRATO TEMPORAL	0	Por no superar el periodo de prueba o finalizar el contrato temporal.

Elaboración propia a partir de lo dispuesto en el Real Decreto 1620/2011 y el Real Decreto 16/2022.

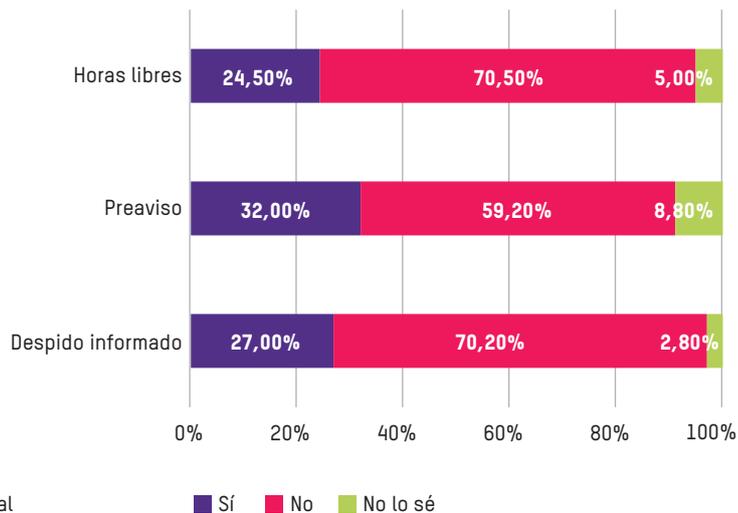
Sin embargo, la realidad que se desprende de los datos de la encuesta realizada es muy diferente. La indemnización, además de ser inferior a la que cobran el resto de sectores, ni siquiera se hace efectiva en la mayor parte de los casos: solo 2 de cada 5 trabajadoras con derecho a cobrar indemnización por despido la reciben⁴⁶.

La mayoría de las personas que son despedidas no son preavisadas (59,20 %), ni informadas debidamente (70,20 %), ni disponen de horas libres (70,50 %) durante su jornada de trabajo para buscar empleo, tal y como dispone la ley (Gráfico 4).

GRÁFICO 4. PORCENTAJE DE TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS QUE HAN DISFRUTADO DE SUS DERECHOS FRENTE AL DESPIDO (%).



- No recibí ningún tipo de indemnización por despido
- Sí me indemnizó, pero desconozco cómo se calculó el importe total
- Si, me indemnizó con 12 días por año trabajado
- Sí, me indemnizó con 20 días por año trabajado



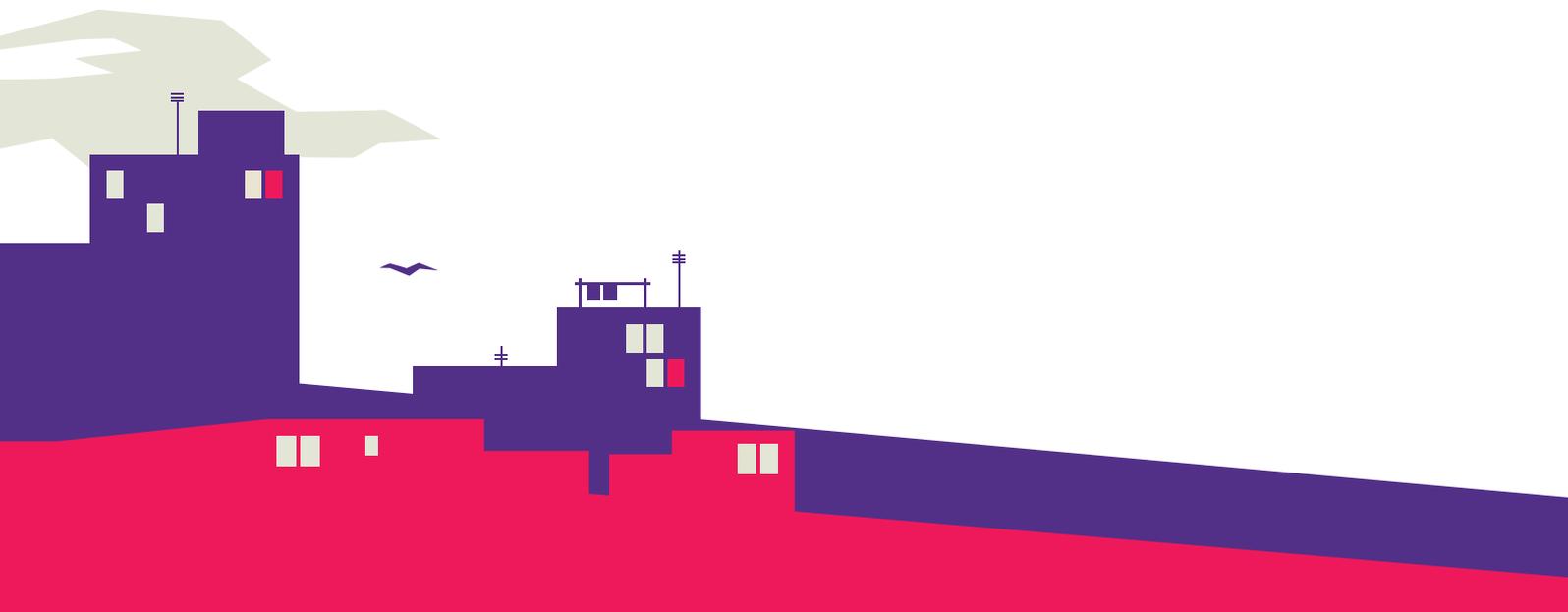
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2024).

Tras la aprobación del Real Decreto 16/2022, las empleadas de hogar y cuidados tienen derecho a la prestación por desempleo siempre y cuando hayan trabajado con alta en la Seguridad Social y cotizado por esta contingencia un mínimo de 360 días en los 6 años anteriores.

Si bien esta conquista supuso un avance histórico en la equiparación de derechos y obligaciones de las trabajadoras de este sector respecto al resto de personas asalariadas en España, la normativa no tuvo efectos retroactivos, por lo que las trabajadoras del hogar comenzaron a cotizar para su prestación por desempleo desde el 1 de octubre de 2022.

Este no reconocimiento de la retroactividad perjudica gravemente a aquellas trabajadoras con más años en el empleo de hogar y cuidados, quienes a pesar de estar dadas de alta en la Seguridad Social no pudieron cotizar por desempleo debido a la discriminación histórica del sector.

Como consecuencia, no solo se ha visto reducida la cobertura de sus prestaciones por desempleo, sino que se les limita el acceso a otras prestaciones, como es el caso del subsidio para mayores de 52 años, al no poder cumplir el requisito mínimo de 6 años de cotización por desempleo.



LA BATALLA POR EL RECONOCIMIENTO DEL PARO RETROACTIVO

Recientemente, diferentes Tribunales Superiores de Justicia se han pronunciado a favor de reconocer el derecho a la prestación por desempleo con carácter retroactivo para las trabajadoras de hogar y cuidados.

Las sentencias dictadas apuntan a que la falta de cotización de las trabajadoras de hogar y cuidados se debe a una discriminación histórica hacia el sector contraria a la normativa comunitaria europea. Subrayan la importancia de aplicar una perspectiva de género en la interpretación de la normativa, dado que el colectivo de trabajadoras del hogar está fuertemente feminizado.

Algunas de las sentencias son:

- **Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.** (2023). *Sentencia social número 4403/2023.*
- **Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº03 de lo Social.** (2023). *Sentencia número 462/2023-C.*
- **Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.** (2024). *Sentencia número 001423/2024.*
- **Tribunal Superior de Justicia de Catalunya. Sala de lo Social.** (2024). *Sentencia número 3440/2024.*

Este reconocimiento del derecho al desempleo no se hará efectivo para el 32% de trabajadoras de hogar cuidados que desempeñan su labor en la economía sumergida⁴⁷, ya que no cotizan por desempleo y no tienen acceso a dicha prestación.

Ninguna fuente estadística oficial ofrece datos sobre el número de personas trabajadoras de hogar y cuidados que reciben una prestación por desempleo, por lo que es difícil dimensionar el alcance de este derecho recientemente reconocido en el sector.

Según datos de la encuesta de Oxfam Intermón⁴⁸, 8 de cada 10 trabajadoras que han estado en situación de desempleo durante los últimos dos años declaran no tener derecho o no poder optar al subsidio o prestación por desempleo.

Como consecuencia de todo lo anterior, la pérdida del empleo tiene un gran impacto sobre la vida de las trabajadoras de hogar y cuidados. La vulneración de sus derechos derivados del despido (indemnización, preaviso, horas libres, etc.) y el limitado acceso a la prestación por desempleo se une a otras vulnerabilidades como la falta de red familiar, los problemas de acceso a vivienda o la falta de capacidad de ahorro dados los bajos salarios del sector.

La pérdida del empleo es un duro golpe para la mayoría de trabajadoras, sobre todo para las internas, pues el lugar donde trabajan es muchas veces el único techo del que disponen.

“Estaba lavando ropa, iba a planchar y me dice: “haz tu maleta” yo dije: “¿Nos vamos de viaje?” Y así le dije: “Venga, vale, vamos de viaje, le voy a avisar a mi hermana de que no voy a estar”. Y me dijo: “No, no, si la que te vas eres tú, está la puerta abierta, te vas”. Y me echaron debajo de la lluvia. Yo no tenía nada.”

Trabajadora interna, 47 años, en situación administrativa irregular (GF Rurales)

3.7 CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE PROFESIONALIZACIÓN: UN SECTOR LABORAL DE TRÁNSITO

La contratación directa por parte de los hogares permite que haya trabajadoras que desempeñan tareas de naturaleza diversa que requerirían de diferenciación profesional, como las tareas de mantenimiento de hogar y los cuidados.

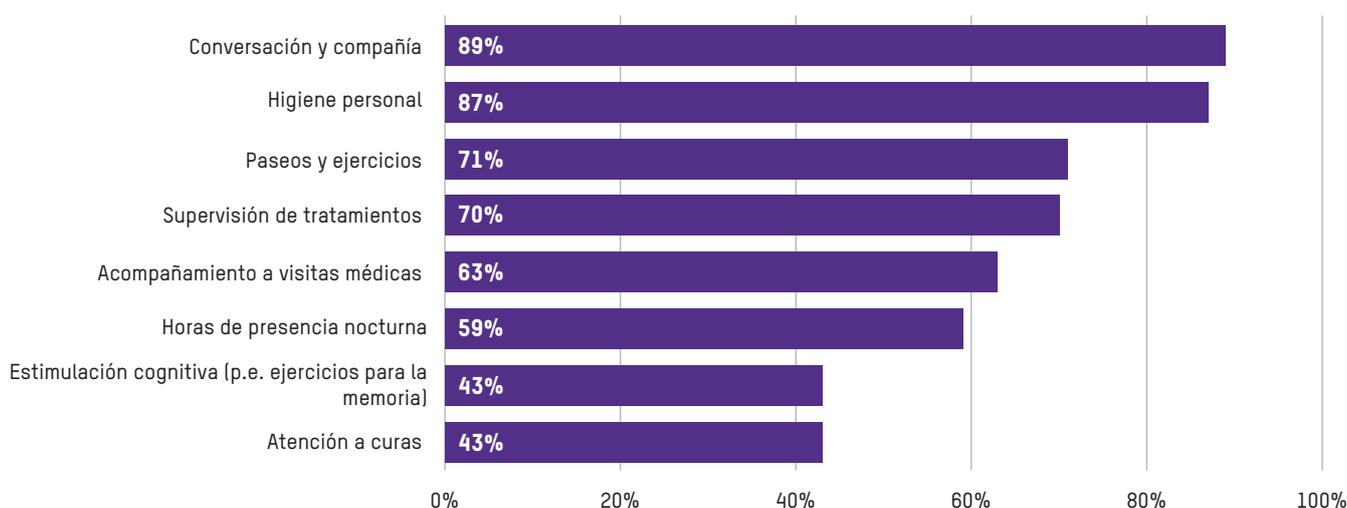
La propia normativa indica que debe ser una relación individual y directa entre un miembro de un hogar y una persona que presta sus servicios retribuidos en dicho hogar, dejando todo lo demás a la libre disposición de las partes.

En consecuencia, el empleo de hogar y cuidados es un sector no profesionalizado. Aunque existen formaciones oficiales reconocidas para trabajar en el ámbito sociosanitario y del cuidado de personas, no son un requisito indispensable para trabajar en el sector, por lo que muchas trabajadoras no cuentan con dicha formación.

Como consecuencia, a menudo las trabajadoras son contratadas sin especificar sus tareas y funciones, lo que las convierte en "la chica para todo". Otras veces, a pesar de ser contratadas con un único objetivo acaban encargándose de tareas y funciones no pactadas previamente, ni recompensadas económicamente. Según datos de la encuesta realizada por Oxfam Intermón, el 70,5 % de las trabajadoras contratadas para realizar tareas de cuidados se encargan también de tareas de limpieza o mantenimiento del hogar⁴⁹.

Además, un elevado porcentaje de empleadas sin conocimientos sociosanitarios que participaron en la encuesta de Oxfam Intermón llevan a cabo algunas tareas que dada su responsabilidad y dificultad sí los requerirían: un 64,7 % de las trabajadoras sin formación sociosanitaria oficial realizan supervisión de tratamientos y administran fármacos y un 43% realizan tareas de atención a curas⁵⁰ (Gráfico 5).

GRÁFICO 5. TAREAS DE CUIDADOS QUE REALIZAN LAS TRABAJADORAS SIN FORMACIÓN SOCIO SANITARIA OFICIAL (%).



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2024).

Las trabajadoras de hogar y cuidados a menudo se enfrentan con numerosas dificultades para optar a formación. La inestabilidad laboral del sector y la imprevisibilidad de sus jornadas condiciona su disponibilidad.

"Si nuestros contratos fueran realmente por ocho horas nos quedaría el resto del tiempo para poder estudiar la que quiere estudiar, relajarse el que quiera relajarse."

Trabajadora externa, 42 años, con situación administrativa regular (GF Rurales)

Las trabajadoras en situación administrativa irregular no pueden acceder a la mayoría de las formaciones y capacitaciones oficiales por falta de documentación. Además, muchas trabajadoras de origen extranjero que cuentan con estudios finalizados se encuentran con obstáculos para la homologación de los títulos expedidos en sus países de origen que las disuaden de iniciar el trámite y/o formarse como profesionales sociosanitarias. Algunos de estos obstáculos son el desconocimiento de los procedimientos administrativos (26 %), los largos plazos hasta la resolución del trámite (18,8 %), la falta de interés en priorizar la homologación (15,9 %) y su elevado coste (12,8 %)⁵¹.

Hay que destacar que el salario y las tareas a las que se opta una vez acreditada la formación no sufren variaciones. Este factor explica que muchas trabajadoras no la prioricen, ya que a pesar del esfuerzo de formación y/o homologación no se produce un cambio o mejora real en su situación laboral.

Este hecho, además, favorece la huida de aquellas trabajadoras con formación a otros sectores laborales con mejores condiciones laborales y salariales: un 76,9 % de las trabajadoras de hogar y cuidados encuestadas desean cambiar de sector, frente a un 14,9 % que no lo tiene claro y un 5,5 % que no lo desea⁵².

“Es que es así, de verdad, es que a mí me supera la impotencia. Tengo que tener el mochotítulo y para qué, para qué, si no te sirve nada, no eres valorada ni respetada.”

Trabajadora externa, 49 años, en situación administrativa regular (GF Rurales)

Según datos de la encuesta de Oxfam Intermón, el deseo de cambiar de sector en el futuro se relaciona con variables como la nacionalidad, la informalidad y la edad de las trabajadoras de hogar y cuidados.

Las personas de nacionalidad extranjera (81,8 %), en la economía sumergida (85,9 %) y menores de 35 años (84,3 %) o de entre 36 y 50 años (86,4 %) que contestaron a la encuesta, desean cambiar de sector en el futuro en mayor medida que las personas de nacionalidad española (69,2 %), en la economía formal (74,8 %) y de entre 51 y 67 años (69,3 %). Estos perfiles son los que suelen tener peores condiciones laborales o más años laboralmente activos por delante y mayor posibilidad de cambiar de sector.

“Hay varios caminos una vez que uno tiene la documentación, puede encaminar, formarse, prepararse y conseguir otro buen trabajo, un puesto mejor de trabajo que de empleada de hogar. Empleadas de hogar trabajamos mucho sí, se pasa mal, encerrado, encarcelado, pero podemos salir de ahí, podemos y se puede ¿cómo? Formando, talleres, prepararse. Mira, salir empresas, ya no estar enjaulado.”

Trabajadora externa, 55 años, en situación administrativa irregular (GF mayores de 51 años)

EL 76,9% DE LAS TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS ENCUESTADAS DESEAN CAMBIAR DE EMPLEO EN UN FUTURO. FRENTE A UN 5,5% QUE DESEA PERMANECER EN EL SECTOR Y UN 17,6% QUE NO LO TIENE CLARO



3.8 LA SALIDA DEL MERCADO LABORAL: BARRERAS PARA UNA JUBILACIÓN DIGNA

Las precarias condiciones laborales del sector afectan no solo a los derechos presentes de las trabajadoras de hogar y cuidados, sino también a los futuros.

La jubilación digna se convierte en algo inaccesible para la mayoría. La alta presencia de empleo informal (total o parcial), las jornadas parciales, las lagunas de cotización¹ a causa del no reconocimiento del paro retroactivo y los bajos salarios, dificultan severamente que las trabajadoras alcancen los requisitos mínimos de jubilación y que, si los alcanzan, a menudo sea con pensiones muy bajas.

“Pues añorando llegar a mis quince años que es lo mínimo. Como voy sumando de hora en hora ahora. Me quedan doce, trece... Así estoy, ahí sumando, no sé. Dice que hay compensaciones para los que trabajamos medias jornadas, pero eso en cuanto a años cotizados, pero no a cuantía, que es lo que importa ¿no? Claro, la cuantía cuánto voy a percibir. Porque sí me ha puesto de base lo más mínimo que se podía pues así me pagarán también cuando me jubile... Lo mínimo.”

Trabajadora externa (por horas), 65 años, en situación administrativa regular (Entrevista 2)

“A mí me han pasado muchas casas, yo tengo 24 años aquí. Vine con 37, ahora tengo 61. Entonces yo salí de interna a buscar, me dieron cinco horas, de martes a domingo estoy trabajando cinco horas, llevo un año cuatro meses, porque le hice caso a la doctora de cabecera. Entonces, ahora yo tengo 61, de cara a la jubilación, es fatal el sueldo que tengo, 900 euros. Si yo me jubilo con 900, ¿qué voy a recibir?”

Trabajadora externa, 64 años, en situación administrativa regular (GF Plataformas y agencias de colocación)

Además, a medida que las trabajadoras cumplen años cada vez encuentran más dificultades para encontrar empleo en un sector con una alta temporalidad (1 de cada 4 empleadas tienen un contrato temporal^[53]).

A menudo, se encuentran con ofertas de empleo discriminatorias por razón de edad o son descartadas en entrevistas de trabajo, motivo que les aboca a tener que aceptar peores condiciones laborales y peores salarios, lo que repercutirá de nuevo en las condiciones de jubilación.

“Entonces el problema nosotros, la edad pasa, avanzamos en edad, entonces cosa que nos sentimos nosotros que nos están aislando, nosotros estamos necesitando el trabajo, sacamos fuerzas de donde no las tenemos, cumplimos con el trabajo y entonces ¿Por qué nos discriminan? Entonces yo digo, de aquí a dos o tres años, me tengo que jubilar hasta los 67 años, si me cierran las puertas porque la gente ya no nos quiere a esta edad entonces, yo dónde voy a trabajar, eso es una cosa muy dura lo que está pasando.”

Trabajadora externa, 57 años, en situación administrativa regular (GF Rurales)

1. Las lagunas de cotización son aquellos periodos en los que la trabajadora no ha contribuido a la Seguridad Social, bien porque no ha trabajado o porque todavía no tenía reconocido el derecho a la prestación por desempleo. Si bien desde el 1 de enero de 2024 se permite la integración de las lagunas de cotización en la Seguridad Social, quedan excluidas las que hayan sucedido antes del 1 de enero de 2018. Además, no podrán disfrutar de este derecho las trabajadoras que ya estuvieran cobrando una pensión contributiva.

04

QUIÉN CUIDA A LAS QUE CUIDAN: LOS CUERPOS ROTOS DEL EMPLEO DE HOGAR Y CUIDADOS



El trabajo nunca es neutral respecto a la salud, pero además ciertas condiciones y características del empleo pueden tener repercusiones más severas sobre el bienestar de las personas trabajadoras, así como aumentar el riesgo de sufrir accidentes.

La mala calidad del empleo de hogar y cuidados y el incumplimiento de los derechos laborales en el sector tiene efectos directos sobre la salud de las trabajadoras de hogar y cuidados: un sector de cuerpos rotos.

La normativa de prevención de riesgos laborales no solo es tardía, sino que también es incompleta. Las trabajadoras de hogar y cuidados siguen sin tener las mismas garantías de protección de su seguridad y salud en el empleo que el resto de las personas asalariadas.

4.1 EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE HOGAR Y CUIDADOS

Hasta la aprobación del Real Decreto 16/2022, las trabajadoras de hogar y cuidados estaban excluidas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y carecían de cualquier tipo de regulación que estableciera medidas de prevención en el entorno laboral.

Esto hacía que todos los riesgos recayeran en las propias empleadas, presuponiendo que limpiar y cuidar son actividades innatas para las mujeres, para las que no se necesita de indicaciones, material de trabajo, condiciones adecuadas o formación para reducir riesgos.

Este derecho que ha sido desarrollado a través del Reglamento aprobado por el Real Decreto 893/2024, supone un gran avance respecto a la situación previa. No obstante, presenta algunas lagunas importantes, pues deja de lado aspectos fundamentales como, por ejemplo, la exclusión de las trabajadoras de hogar y cuidados de la generalidad de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, considerando de nuevo que no es un trabajo igual al resto sino una relación laboral de "carácter especial".

Además, aunque la ley obliga a las personas empleadoras a realizar una evaluación de riesgos de sus casas, la Inspección de Trabajo sigue sin poder entrar en los domicilios. El domicilio es inviolable (artículo 18.2 de la Constitución española), por lo que nadie puede ingresar en un hogar sin el consentimiento del titular o sin una orden judicial, de modo que se imposibilita la inspección aleatoria y por sorpresa, una herramienta imprescindible para garantizar que la prevención de riesgos en el puesto de trabajo realmente existe, está en marcha y es efectiva.

UN SECTOR SIN ENFERMEDADES LABORALES RECONOCIDAS

El empleo de hogar y cuidados no tiene reconocido ningún tipo de enfermedad profesional, a pesar de que las dolencias y enfermedades más frecuentes de las trabajadoras del sector sí que son reconocidas como enfermedades profesionales en otros sectores laborales.

Esto sucede porque el cuadro de enfermedades profesionales se tipifica por profesiones y no por tipo de dolencias. En el listado no aparece la categoría profesional de empleo de hogar y/o de los cuidados, por lo tanto, las dolencias causadas por su trabajo se consideran enfermedades comunes.

Como consecuencia de esta falta de reconocimiento, tanto la cotización ante una baja, como la probabilidad de ver reconocida una incapacidad laboral es menor que en otras profesiones ya que las dolencias no se reconocen como enfermedades o lesiones laborales.

La campaña pionera "Sin nosotras no se mueve el mundo" impulsada por organizaciones de trabajadoras de hogar, camareras de piso y limpiadoras (Territorio Doméstico y las Kellys), visibilizan el gran impacto que estos trabajos tienen sobre su salud, reclaman el reconocimiento de las enfermedades profesionales y el cuidado de la salud laboral en sus puestos de trabajo.

4.2 IMPACTOS (IN)VISIBLES DEL EMPLEO DE HOGAR Y CUIDADOS SOBRE LA SALUD DE LAS TRABAJADORAS

La informalidad y vulnerabilidad económica del sector del hogar y los cuidados son factores que influyen no solo en que se reporten una pequeña parte de los accidentes laborales del sector, sino que lo hagan sobre todo aquellas trabajadoras con condiciones más favorables, dejando a las más precarias en la invisibilidad.

Esto explicaría que, según datos del Ministerio de Trabajo, el perfil de trabajadora que reporta accidentes en el sector en 2023 sea mayoritariamente trabajadoras españolas (73,7 %) y con contrato a tiempo completo (45,9 %), algo para nada representativo del conjunto del colectivo.

También es posible que por esta misma razón se reporten en mayor medida aquellos accidentes más graves (3,1 % de los accidentes registrados entre las trabajadoras de hogar y cuidados era de carácter grave, cuatro veces más que para el conjunto de la población activa que ronda el 0,75 %) ya que son aquellos más difíciles de ocultar. Mientras que los accidentes más leves quedan invisibles en la privacidad de los domicilios⁵⁴.

Por otro lado, según esta misma fuente⁵⁵, en 2023, las lesiones más frecuentes reconocidas con baja médica (que no laboral) fueron: dislocaciones, esguinces y distensiones (43,48 % del total de bajas médicas registradas), heridas y lesiones superficiales (23,56 % del total), fracturas de huesos (18,77 % del total) conmoción y lesiones internas (6,5% del total).

Las partes del cuerpo más afectadas fueron las extremidades inferiores (36,58 % del total de bajas médicas registradas), las extremidades superiores (35,1 % del total) y la espalda, incluida la columna y vértebras dorsolumbares (13,4 % del total)⁵⁶.



LAS LESIONES MÁS FRECUENTES SON:

DISLOCACIONES, ESGUINCES Y DISTENSIONES 43,48 %

HERIDAS Y LESIONES SUPERFICIALES 23,56 %

FRACTURAS DE HUESOS 18,77 %

CONMOCIÓN Y LESIONES INTERNAS 6,5%

LAS PARTES DEL CUERPO MÁS AFECTADAS SON:



EXTREMIDADES INFERIORES 36,58 %

EXTREMIDADES SUPERIORES 35,1 %

ESPALDA, INCLUIDA LA COLUMNA Y
VÉRTEBRAS DORSOLUMBARES 13,4 %



Estos datos sobre las bajas médicas y las lesiones más frecuentes en el sector, aunque nos dan una idea de los impactos del trabajo en la salud de las trabajadoras, son apenas la punta del iceberg. Las trabajadoras del hogar y los cuidados, especialmente aquellas en situación de mayor vulnerabilidad, enfrentan diversas consecuencias sobre sus cuerpos y sus vidas que no siempre son tan visibles (Figura 4).

Afecciones como el cansancio extremo, el contagio de enfermedades infecciosas, la intoxicación por inhalación de productos químicos, diversos problemas de salud mental y emocional, las adicciones y alta tolerancia a fármacos, son consecuencia de las duras condiciones en las que las personas desempeñan el trabajo de hogar y cuidados: sobreesfuerzo físico y mental, inestabilidad laboral, falta de red familiar y tiempo de desconexión con el trabajo, entre muchas otras.

FIGURA 4. IMPACTOS VISIBLES Y MENOS VISIBLES DEL EMPLEO DE HOGAR Y CUIDADOS SOBRE LA SALUD DE LAS TRABAJADORAS.



Fuente: elaboración propia.

4.3 LA PUNTA DEL ICEBERG: EL IMPACTO SOBRE LA SALUD FÍSICA

A lo largo de su trayectoria laboral, las trabajadoras de hogar y cuidados aprenden a convivir con el dolor y los problemas de salud física. Según datos de la encuesta de Oxfam Intermón⁵⁷, el 90,6% de las trabajadoras expresaron haber sufrido dolores musculoesqueléticos (de articulaciones, espalda, cervicales, etc.) durante el último año. Asimismo, un 28,1% ha sufrido problemas en la piel, tales como eccemas, sarpullidos, o quemaduras y un 16,1% refirieron problemas respiratorios por inhalación de productos de limpieza (Gráfico 6).

GRÁFICO 6. IMPACTO DEL EMPLEO DE HOGAR Y CUIDADOS SOBRE LA SALUD FÍSICA, TOTAL Y SEGÚN FRANJA DE EDAD (%).



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2024).

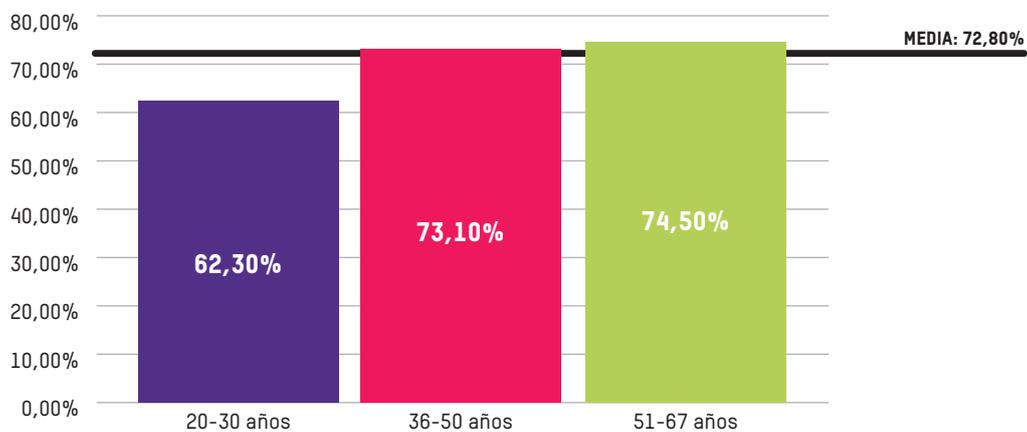
Existe una correlación entre estas afecciones y la edad de la trabajadora. Las personas de entre 35 a 50 años (93,80 %) y de más de 67 años (100%) sufren en mayor medida dolores musculoesqueléticos que las menores de 25 años (80%). Mientras que los problemas respiratorios por inhalación de productos y los problemas en la piel tienen mayor incidencia en trabajadoras menores de 35 años (20% y 38,50% respectivamente), que suelen ser aquellas con menor experiencia laboral.

“Esto de levantar a una persona solamente de la cama, como ahora que estoy haciendo los fines de semana, es una persona que tiene artrosis en las rodillas y levantarse de la cama necesita ayuda, levantarse del sofá necesita ayuda, después de ir al baño... Yo tengo que hacer fuerza porque ella no lo puede hacer tanto entonces, claro, a veces yo tengo un dolor de espalda y estoy ahí tomándome una pastillita para relajarme, un relajante muscular y todo eso ¿no? Entonces eso de acá, en cinco, seis, siete años, o sea, vamos a ver... Ya no lo podré hacer o porque la columna la voy a tener fatal, también.”

Trabajadora externa, 55 años, en situación administrativa irregular (GF mayores de 51 años)

Hay que destacar de las personas que manifestaron haber tenido alguna de las afecciones anteriores durante el último año, que un 72,8 % lo sufren desde hace 3 meses o más (Gráfico 7). Se trata de síntomas que son crónicos o podrían cronificarse. A medida que aumenta la edad, aumenta la proporción de trabajadoras con malestares crónicos (74,50 % en el caso de la franja entre 51 y 67 años y 73,10 % en el caso de la franja entre 36 y 50 años). Aun así, un 62,3% de las trabajadoras menores de 35 años también manifestaron sufrir problemas de salud desde hace 3 meses o más.

GRÁFICO 7. PROBLEMAS DE SALUD CRÓNICOS (>3MESES), TOTAL Y SEGÚN FRANJAS DE EDAD (%).



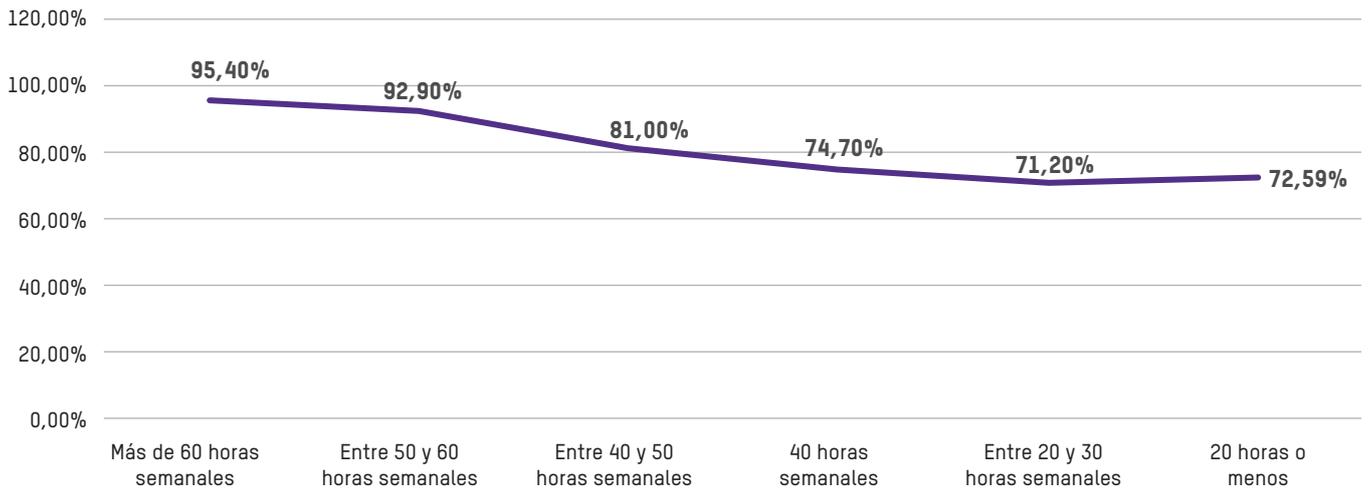
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2024).

Por último, podemos observar que existe una correlación significativa entre el estado de salud de las trabajadoras y el número de horas de la jornada laboral (Gráfico 8): a medida que aumenta la jornada laboral aumenta también el porcentaje de trabajadoras que han sufrido algún problema de salud en el último año (72,59 % en el caso de las que trabajan menos de 20 horas frente 95,40 % en el caso de las que trabajan más de 60 horas). Esto quiere decir que las largas jornadas laborales, como en el caso de las trabajadoras internas, tienen un claro impacto negativo sobre la salud física de las trabajadoras.

“Ah, bueno, que de estar interna desarrollé, estaba súper sana y de pronto se me durmió esta pierna que incluso aún tengo dormido un trozo, el brazo no podía levantarlo porque la señora me maltrataba y yo pues nunca en mi vida me habían maltratado, era pobre, pero nunca me maltrataron, eso se me hizo... Porque yo he sido muy tímida, ahorita estoy hablando, tenía agorafobia y un montón de cosas, pues eso se me puso allí, yo no sabía cómo defenderme, pues me tocó renunciar, no podía porque ya no podía atender a la señora y para mí es muy importante hacer muy bien mi trabajo, renuncié.”

Trabajadora externa, 58 años, en situación administrativa irregular (GF mayores de 51 años)

GRÁFICO 8. EVOLUCIÓN DE PORCENTAJE DE TRABAJADORAS CON ALGÚN PROBLEMA DE SALUD EN EL ÚLTIMO AÑO, SEGÚN EL NÚMERO DE HORAS TRABAJADAS (%).

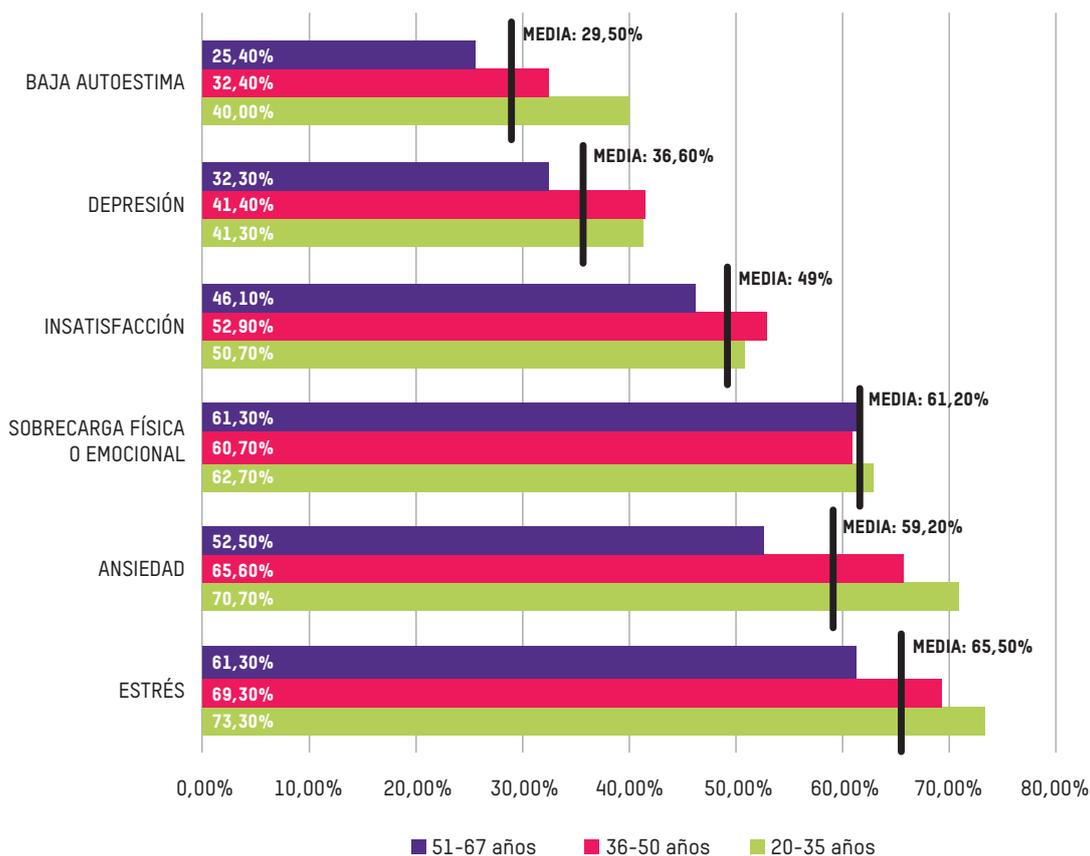


Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2024).

4.4 LA BASE DEL ICEBERG: EL IMPACTO SOBRE LA SALUD MENTAL Y EMOCIONAL

Las duras condiciones laborales del sector tienen un fuerte impacto también sobre la salud mental y emocional de las trabajadoras de hogar y cuidados. Un 61,2 % de las trabajadoras que respondieron a la encuesta⁵⁸ afirmaron haber sufrido sobrecarga psíquica o emocional en el último año, estrés en un 65,5 % de los casos, insatisfacción en un 49 %, ansiedad en un 59,2 %, depresión en un 36,6 % y baja autoestima en un 29,5 % (Gráfico 9).

GRÁFICO 9. IMPACTO DEL TRABAJO DE HOGAR Y CUIDADOS SOBRE LA SALUD MENTAL, TOTAL Y SEGÚN FRANJAS DE EDAD (%).



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2024).

La prevalencia de estos problemas o complicaciones de salud mental y emocional están de nuevo correlacionados con la edad de las trabajadoras, puesto que las personas menores de 35 años puntúan más alto en la práctica totalidad de variables, especialmente en estrés (73,3 %) y ansiedad (70,70 %).

Hay que destacar que las mujeres mayores de 55 años suelen mostrar una menor disposición a buscar ayuda, reconocer y/o verbalizar esta clase de problemas, al contrario que las mujeres jóvenes. Esto se debe, sobre todo, a que las nuevas generaciones en nuestro país han roto algunos tabúes en torno a la salud mental, tienen una mayor conciencia sobre su importancia y conceden más atención al autocuidado⁵⁹.

El trabajo de hogar y cuidados es un trabajo profundamente emocional, sobre todo en los casos en los que se trabaja con personas mayores, dependientes y/o infancia. En estos casos hay una clara entrega de afectos y emociones entre la trabajadora y la persona que se cuida. Además, la mayoría de las veces este esfuerzo emocional (ser cariñosa, amable, empática, etc.) es un requisito indispensable que se le demanda a la trabajadora, más allá del desempeño profesional.

“Estos trabajos de cuidar personas mayores creo que es un desgaste psicológico y físico, porque en mi país yo trabajaba bueno, trabajaba en oficina y pues el desgaste no era tanto, y más estos trabajos sí requieren que estés mentalmente capacitado por todas las situaciones que pasamos; ya sea con personas mayores, o ya sea limpiando, con todo tipo de personas ya sea personas buenas y personas malas porque también he pasado mucho, muchas experiencias tanto racismo, como maltrato y abusos, entonces es importante también tratarse mentalmente, porque nos afecta la familia, la pareja y si tienes hijos, pues también. Yo no tengo familia acá sólo tengo a mi pareja, pero eso influye mucho, influye mucho en todo lo que pasamos.”.

Trabajadora externa, 57 años, en situación administrativa regular (GF Rurales)

Por otro lado, algunas trabajadoras de origen extranjero atraviesan situaciones de duelo migratorio, un proceso psicoemocional complejo que se produce al haber dejado atrás el lugar de origen y que implica la pérdida de múltiples aspectos de la vida anterior, como la red familiar.

Por ello, muchas veces, la familia empleadora acaba convirtiéndose en un pilar fundamental para las trabajadoras hacia la que se vuelcan los afectos y anhelos que no pueden brindar a los familiares que quedaron atrás, en su país de origen. De este modo, la relación laboral acaba desdibujándose con todo lo que esto implica para las trabajadoras: el impacto en su salud mental, la dificultad para establecer límites y/o hacer cumplir sus derechos laborales, entre otros.

“Uno, cuando viene acá, tiene tanta carencia de cariño que no es fácil ¿sabes? Perdona (está emocionada y llorando). Como yo le decía: “es que tú eres como mi mamá, el cariño que no le estoy dando a mi mamá te lo estoy dando a ti”. Porque mi mamá sigue en Venezuela, mi mamá ya tiene 93 años y ella está allá, y yo le decía: “El cariño que te doy a ti es como si fueras mi mamá”

Trabajadora externa (jornada parcial), 69 años, en situación administrativa regular (Entrevista 3)

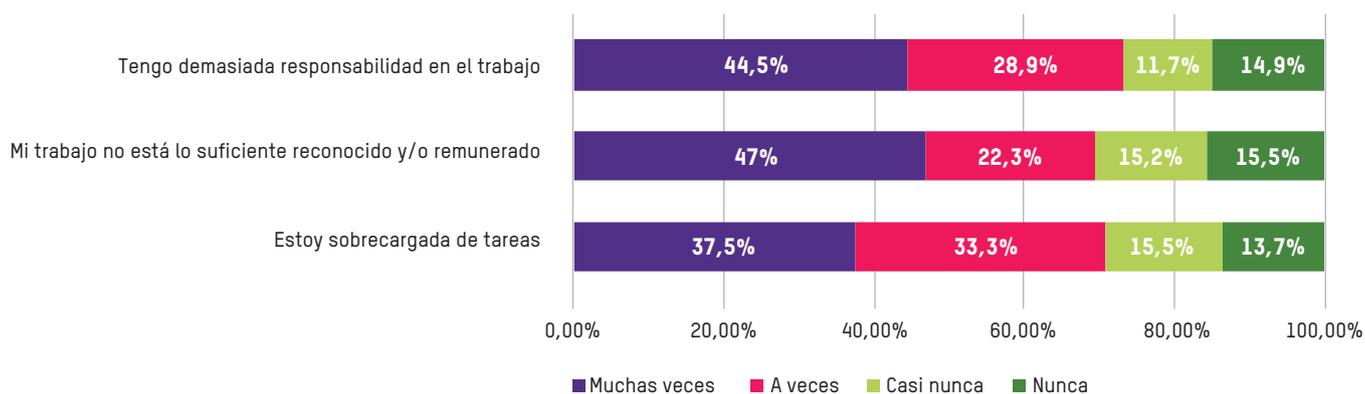
“Fíjate que cuando me despidieron yo no pensé en que me iba a quedar sin trabajo, si no es que ya no iba a ver a los niños, yo eso fue lo que más me dolió (llora) yo dije: ya no voy a ver a Lucas y yo me acuerdo que yo me abracé al niño y le dije yo: “yo he cumplido con todo”. Eso nos pasa a la mayoría de las trabajadoras, que nos encariñamos con la gente que nosotros cuidamos.”

Trabajadora jubilada, 72 años, en situación administrativa regular (Entrevista 4)

Este esfuerzo emocional y entrega de afectos no es inocuo. La falta de límites y las condiciones laborales y de vida que impiden una relación emocionalmente sana con el trabajo generan un impacto sobre la salud mental y emocional de las trabajadoras.

Según datos de la encuesta realizada por Oxfam Intermón, casi 4 de cada 10 trabajadoras se han sentido sobrecargadas en sus trabajos, casi 5 de cada 10 ha sentido que su trabajo no está lo suficientemente reconocido y/o remunerado y algo más de 4 de cada 10 siente que tiene demasiada responsabilidad en su trabajo. Menos de 2 de cada 10 no han sentido o pensado nunca ninguna de estas afirmaciones (Gráfico 10).

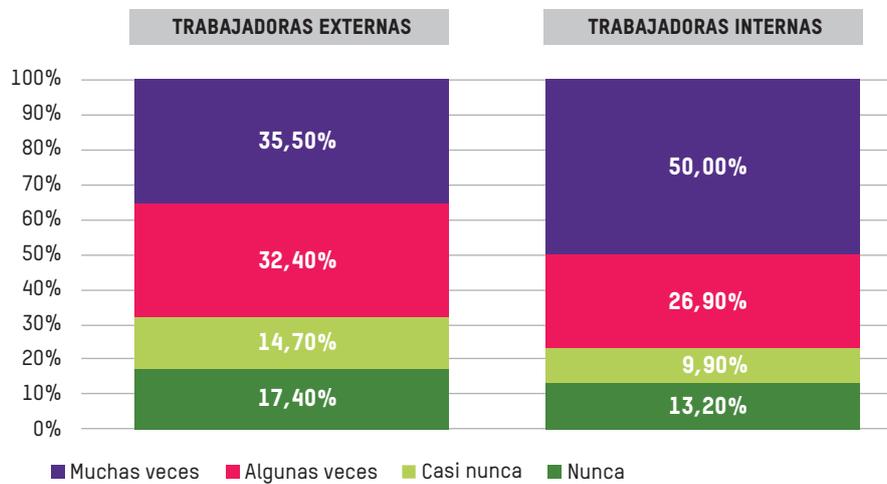
GRÁFICO 10. IMPACTO EMOCIONAL DEL EMPLEO DE HOGAR Y CUIDADOS (%).



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2024).

De nuevo, las diferencias por modalidad de empleo son significativas. Las trabajadoras internas han pensado o sentido estas afirmaciones con mayor frecuencia que las externas: el 50 % de las internas ha pensado que tienen demasiada responsabilidad en el trabajo, frente al 35,5 % de las trabajadoras externas (Gráfico 11).

GRÁFICO 11. FRECUENCIA CON LA QUE LAS TRABAJADORAS HAN SENTIDO EXCESO DE RESPONSABILIDAD, SEGÚN MODALIDAD DE EMPLEO (%).



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2024).

“Me estoy acordando de las muchachas que están jóvenes, que no se aferren al trabajo interno, que no se aferren porque ser empleada de hogar es muy duro y no le reconocen a uno nada [...] No es que no me quiera o en el fondo pienso que a lo mejor he llegado hasta este, hasta esta situación ahorita actualmente. Me han dicho que yo no puedo seguir trabajando, tengo que darme un tiempo y ahora estoy lo que va de este mes sin trabajar y yo nunca me he dejado de ser empleada, pero ahorita ya como le digo, he tocado fondo y ya me siento mal, me siento sin fuerza, me siento... No quisiera decir la palabra acabada, pero es que siento que no me sirvo para nada, que yo no soy ¿verdad? Es que he llegado a sentirme que no valgo nada, que no soy nadie yo.”

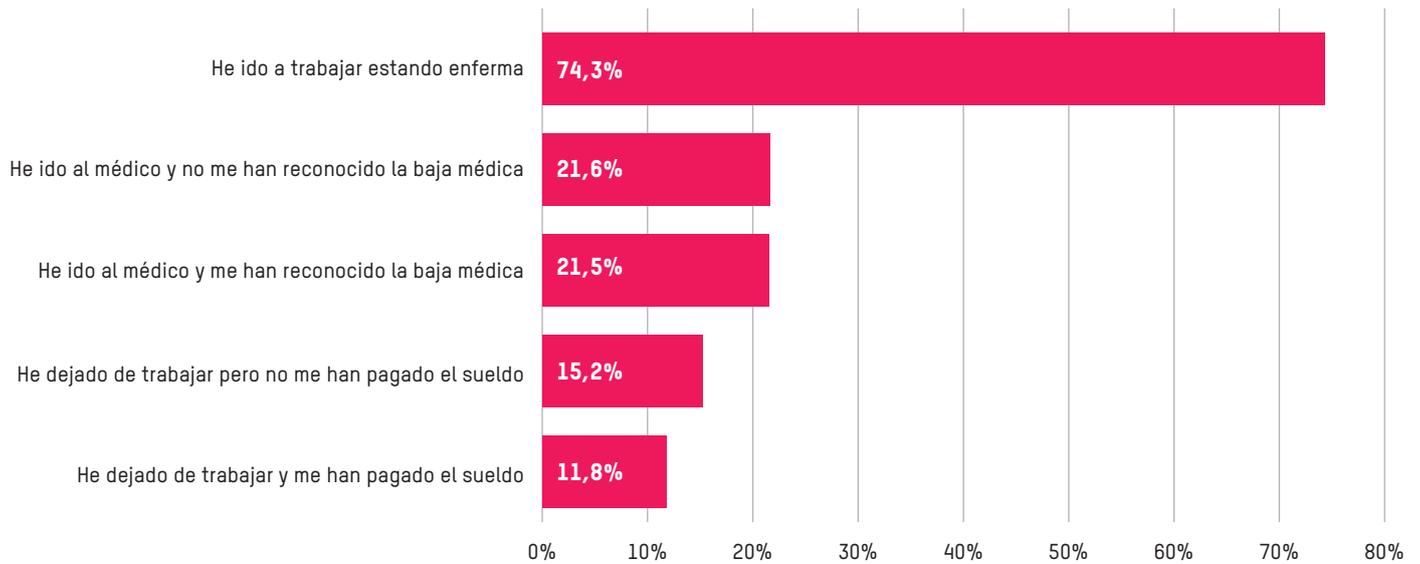
Trabajadora Interna, 65 años, en situación administrativa regular (GF Rurales)

4.5 ESTRATEGIAS FRENTE A LOS PROBLEMAS DE SALUD: SOBREMEDICACIÓN PARA SEGUIR TRABAJANDO

El cuerpo sano es un derecho inalcanzable para las trabajadoras de hogar y cuidados, pues las duras condiciones de trabajo y de vida tienen efectos directos sobre su salud física y mental. Sin embargo, la falta de derechos reconocidos o de garantías para la no vulneración de los que sí tienen reconocidos, condiciona sus estrategias de autocuidado.

Según datos propios⁶⁰, el 74,3 % de las trabajadoras que indicaron haber enfermado en el último año han acudido a su puesto de trabajo enfermas alguna vez. Esta es la principal estrategia cuando enferman, muy por delante de acudir al médico o dejar de trabajar (Gráfico 12).

GRÁFICO 12. ESTRATEGIAS DE LAS TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS FRENTE A LOS PROBLEMAS DE SALUD SUFRIDOS EN EL ÚLTIMO AÑO (% DE LOS CASOS).



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2024).

Los principales motivos para acudir a su puesto de trabajo fueron: no poder dejar sola a la persona a la que cuidan (50 %), no querer perder el sueldo (39,6 %), no tener contrato (31,8 %), miedo a la reacción de la persona empleadora (26,1%) o en el caso de las internas, por no tener dónde descansar ya que viven en el mismo lugar donde trabajan (20,7 %). Es decir, frente a sus problemas de salud, las trabajadoras de hogar y cuidados que contestaron a la encuesta se vieron obligadas a anteponer su trabajo al cuidado de sí mismas por miedo a perder ingresos, el propio empleo o el lugar en el que viven.

“Yo, por ejemplo, trabajé con mis dolores de la artrosis disimulando y yo conozco un montón de mujeres. Por ejemplo, la Tania antes de tocar la puerta a su trabajo, la Tania primero le pide a dios que le quite el dolor y trata de entrar lo más recta que pueda, de caminar lo más recta que pueda. Para que no le noten que está enferma.”

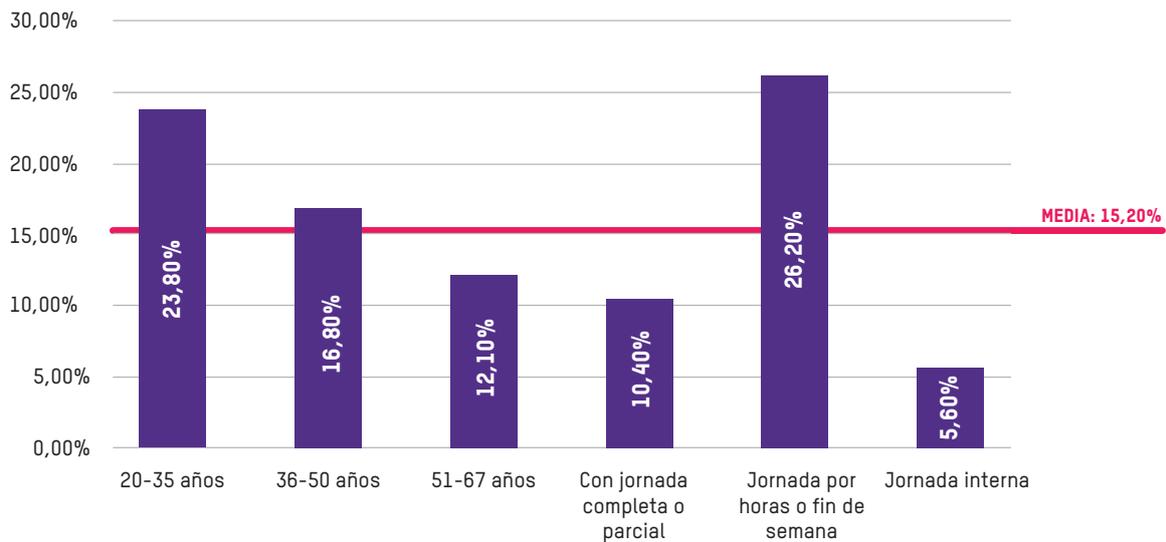
Trabajadora jubilada, 72 años, en situación administrativa regular (Entrevista 4)

Hay que tener en cuenta que una buena parte de las trabajadoras de hogar y cuidados desempeñan su trabajo en la economía informal, por lo que ante un problema de salud que las indisponen para trabajar, no pueden optar a una baja médica y se ven obligadas a negociar directamente con las personas empleadoras. De este modo, muchas veces no perciben remuneración durante sus bajas.

Según datos de la encuesta de Oxfam Intermón, el 15,20 % de las trabajadoras que declararon haber enfermado en el último año no recibieron remuneración durante su baja, siendo las menores de 35 años (23,8 %) y las trabajadoras por horas (26,2 %) aquellas que se ven privadas en mayor medida de este derecho (Gráfico 13).

Esto se debe, entre otras causas, a que las trabajadoras más jóvenes suelen ser aquellas con menor experiencia laboral, con más dificultades para acceder a un empleo y, por lo tanto, menor capacidad para negociar sus condiciones y hacer cumplir sus derechos por miedo a perder su empleo. Por su parte, las trabajadoras por horas, dada su baja intensidad laboral, suelen encontrar dificultades para disfrutar de ciertos beneficios y derechos laborales, como ya habíamos mencionado en el caso de los descansos retribuidos.

GRÁFICO 13. BAJAS POR ENFERMEDAD NO REMUNERADAS; TOTAL, SEGÚN FRANJA DE EDAD Y SEGÚN MODALIDAD DE EMPLEO (%).



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2024).

Hay que destacar que las trabajadoras en situación administrativa irregular se enfrentan a obstáculos en el acceso a la salud por no estar empadronadas. Aunque las administraciones locales tienen el deber de garantizar el padrón a todas las personas esto no siempre ocurre, por lo que muchas personas se ven privadas de ese derecho básico⁶¹.

Frente a la dificultad para descansar y recuperarse, encontramos que el empleo de hogar y cuidados es un sector sobremedicado.

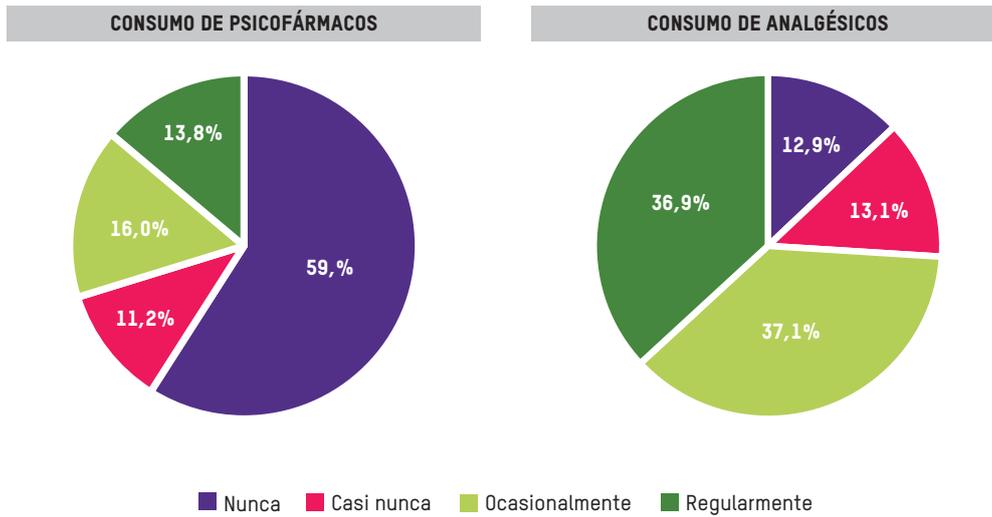
Según la encuesta realizada por Oxfam Intermón, un 29,8 % de las trabajadoras declararon consumir psicofármacos ocasional o regularmente. En el caso de los analgésicos y calmantes el porcentaje aumenta hasta un 74 %. (Gráfico 14).

Hay que destacar que los analgésicos son más fácilmente adquiridos sin necesidad de receta, mientras que las afecciones de salud mental están más invisibilizadas. Este excesivo consumo de fármacos durante largos periodos de tiempo tiene consecuencias a largo plazo vinculadas con la adicción y la alta tolerancia a calmantes y antiinflamatorios.

“Voy a estar tomando agua porque como yo no puedo tragar bien por la morfina, me hizo daño en la glándula. [...] Ahora me tomo diez pastillas, cuando tengo que ir a hacer alguna actividad por la mañana me las tomo como a las cinco de la mañana y de ahí me vuelvo a acostar ”

Trabajadora jubilada, 72 años, en situación administrativa regular (Entrevista 4)

GRÁFICO 14. FRECUENCIA DE CONSUMO DE PSICOFÁRMACOS Y/O ANALGÉSICOS (%).



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2024).

4.6 LAS VIOLENCIAS EN EL TRABAJO: ENTRE LA DESPROTECCIÓN Y LA IMPUNIDAD

Las violencias no escapan del mundo del trabajo. Así lo reconoce el Convenio 190 de la OIT¹, ratificado por España en 2022 que entiende por “violencia y acoso en el trabajo” al conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables que, de manera puntual o repetida, tengan por objeto, causen, o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género.

El RD 16/2022 y el RD 893/2024 reconocen la necesidad de protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo de hogar y cuidados, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres. Una protección que además, tenga en cuenta las características específicas del sector, puesto que la privacidad del lugar donde se desarrolla el trabajo, sus niveles de informalidad, y la baja valoración social y económica, hacen que esa violencia sea no solo más frecuente sino también más difícil de detectar.

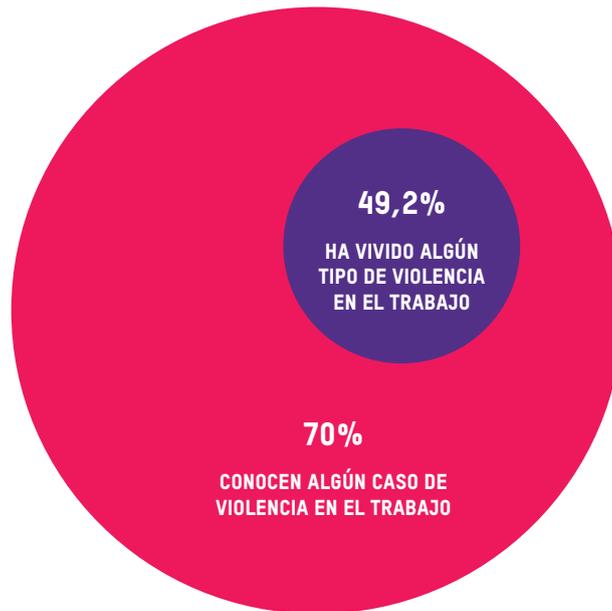
En esta línea, la propia OIT⁶² evidencia que son las personas jóvenes, mujeres migrantes, asalariadas y afectadas por otras discriminaciones, aquellas más expuestas a sufrir violencia y acoso en el trabajo. Por lo tanto, el fenómeno de la violencia en el trabajo no se puede comprender plenamente sin ponerlo en relación con la flagrante precariedad en las relaciones laborales del sector y la vulnerabilidad jurídica, económica y social de las mujeres migrantes en España⁶³. Es precisamente la inestabilidad laboral y las duras condiciones a las que se enfrentan las trabajadoras del sector, sobre todo aquellas más vulnerables, lo que posibilita e impulsa el abuso.

“La oferta me decía: ‘vale, pero el único requisito que quisiera es que estuvieras desnuda’. Y como justo, yo no estoy sola aquí, porque tengo una tía que ella es interna, me decía que es normal que siempre van a llegarte esas cosas, esos mensajes, o incluso, te van a llegar esos mensajes de ‘¿cuánto cobras por un masaje?’ Y claro, masajes, ya se entiende el término.”

Trabajadora externa, 24 años, en situación administrativa irregular (Entrevista 5)

1. Convenio 190 Organización Internacional del Trabajo, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-9978

FIGURA 5. PREVALENCIA DE LA VIOLENCIA EN EL EMPLEO DE HOGAR Y CUIDADOS, VALORES TOTALES (%).



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2024).

Según datos de la encuesta de Oxfam Intermón⁶⁴, el 49,2 % de las trabajadoras que contestaron indicaron haber vivido algún tipo de violencia en el trabajo, mientras que el 70 % conocía algún caso cercano (Figura 5). Aunque estos datos resultan ya suficientemente preocupantes, las hojas del árbol son solo el reflejo de sus raíces. La realidad es que los casos de violencia que se conocen suelen ser una pequeña parte visible, pues el fenómeno sigue siendo un tabú del que pocas se atreven a hablar y que en algunos casos presenta dificultades para ser identificado como tal.

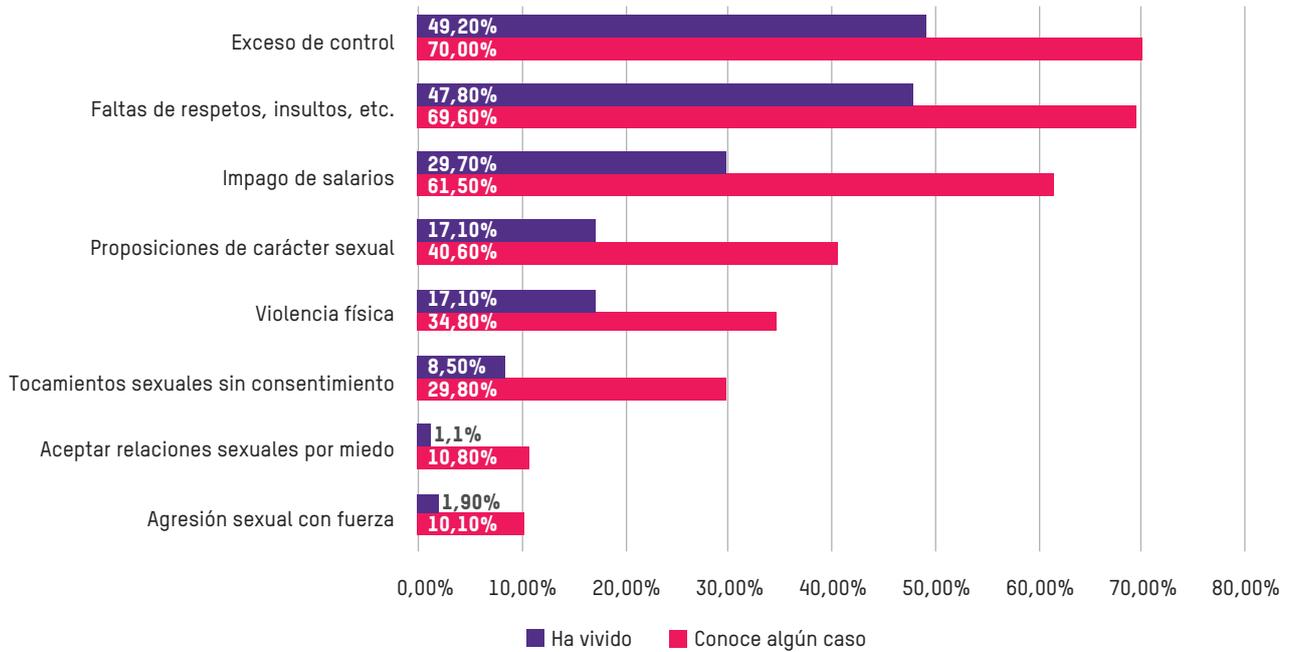
“Escúchame, muchas cosas, yo escuché mira de [nombre de web] que un señor bueno, “venite a Barcelona”, se fue y el señor dice... ahí es donde yo también agarré miedo porque dice que le empezaba acariciar la pierna y le decía: “me tienes que cortar las uñas” y andaba en calzoncillo y encima decía: “vos no tenéis papeles y si no tenéis papeles tenéis que aguantar acá y mirarme. No, en serio acá pasan muchas cosas. Yo gracias a dios viste, era mi temor y no aceptaba, pero hay que tener suerte también en los trabajos mucha suerte tienes que tener, que te toque gente buena o gente... Hay que tener suerte.”

Trabajadora interna, 44 años, en situación administrativa irregular (Entrevista 1)

Las violencias vividas con mayor prevalencia, según datos de la encuesta realizada por Oxfam Intermón, son el “exceso de control” (49,2 % de los casos), las faltas de respeto, insultos y discriminación racista y/o sexista (47,8 %), el impago de salarios (29,7 %), las proposiciones sexuales (17,1 %), la violencia física (17,1 %) y los tocamientos sexuales (8,5 %) (Gráfico 15).

Algunas trabajadoras, además, han experimentado más de una de estas situaciones a lo largo de su trayectoria profesional.

GRÁFICO 15. PREVALENCIA VIOLENCIA EN EL EMPLEO DE HOGAR Y CUIDADOS, SEGÚN TIPO DE VIOLENCIAS (%).

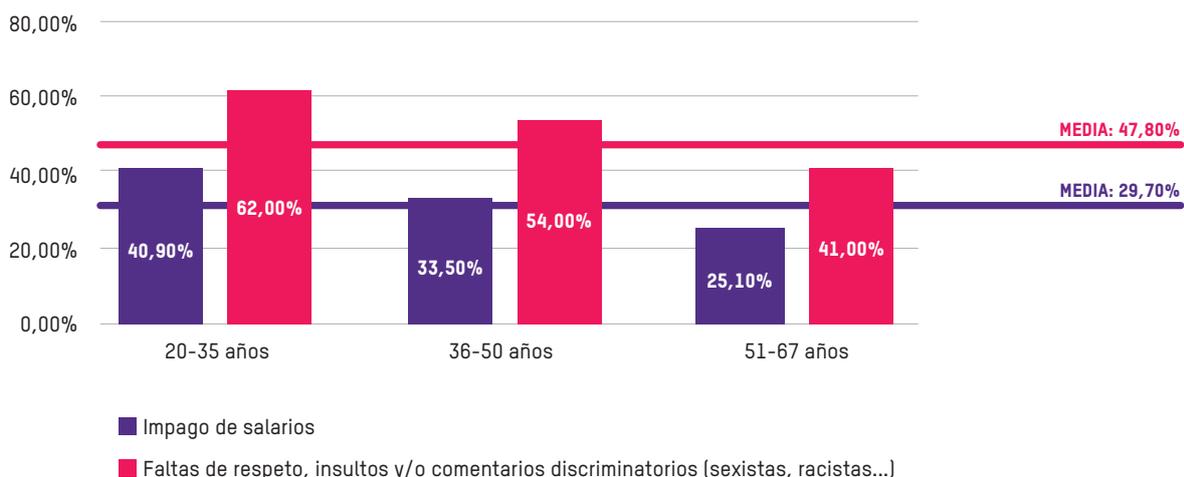


Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2024).

Aunque, como vemos, todas las trabajadoras de hogar y cuidados están expuestas a este fenómeno, existen algunos factores de vulnerabilidad que incrementan el riesgo de sufrir determinados tipos de violencia. Por ejemplo, la encuesta realizada revela que existen diferencias significativas en función de la edad y el rol que desempeña la trabajadora dentro de su unidad familiar.

Las trabajadoras más jóvenes (de 20 a 35 años) afirman soportar en mayor medida faltas de respeto, insultos y/o comentarios discriminatorios (62,40 % casi 15 puntos por encima de la media) y violencia económica mediante el impago de salarios (40,90 %, 11 puntos por encima de la media) (Gráfico 16).

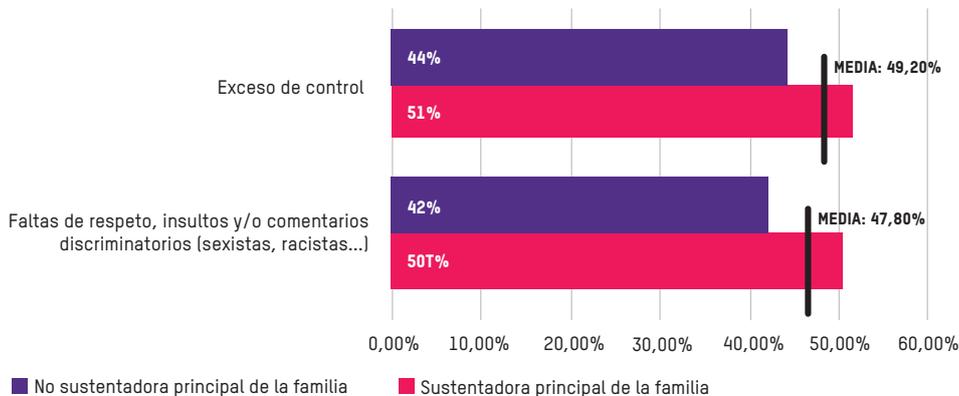
GRÁFICO 16. PREVALENCIA VIOLENCIA EN EL EMPLEO DE HOGAR Y CUIDADOS (VIVIDO), SEGÚN FRANJAS DE EDAD (%).



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2024).

Por su parte, aquellas que son sustentadoras principales, es decir, de cuyos ingresos depende toda su familia, también afirman recibir faltas de respeto, insultos y/o comentarios discriminatorios en mayor medida que quienes no lo son (50,30 % frente 42,20 %), así como exceso de control por parte de las personas empleadoras (32,50 % frente 23,40 %) (Gráfico 17).

GRÁFICO 17. PREVALENCIA VIOLENCIA EN EL EMPLEO DE HOGAR Y CUIDADOS (VIVIDO), SEGÚN ROL EN LA ESTRUCTURA FAMILIAR (%).



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2024).

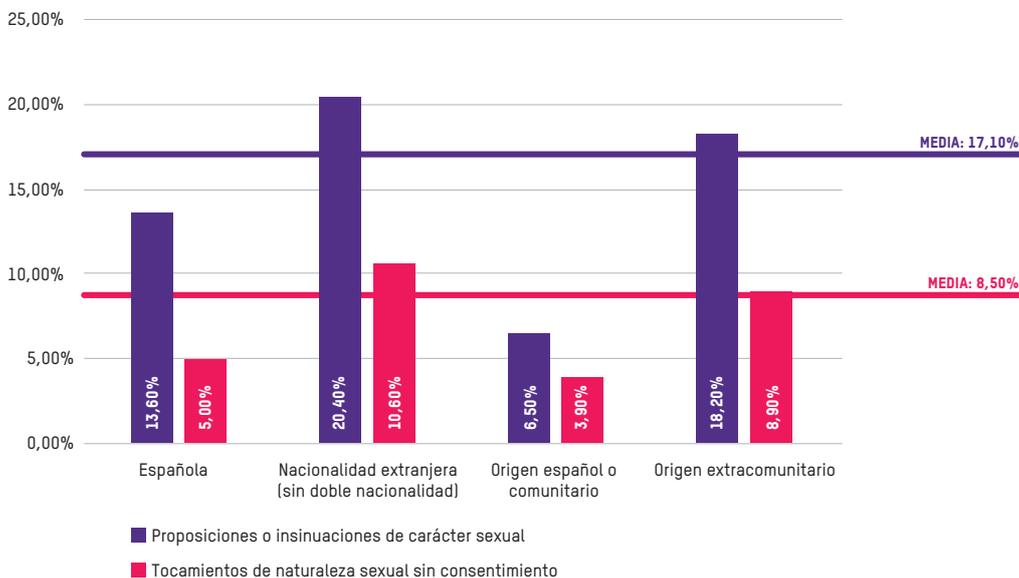
Esta diferencia encuentra una explicación en la dificultad que muchas personas jóvenes enfrentan a la hora de encontrar un empleo, lo que les hace soportar situaciones conflictivas en mayor medida que otras trabajadoras. Asimismo, aquellas que tienen cargas familiares encuentran más obstáculos a la hora de establecer límites ante faltas de respeto o entornos laborales hostiles.

Respecto a recibir proposiciones de carácter sexual y/o tocamientos de naturaleza sexual sin consentimiento por parte de las personas empleadoras, también existen algunas variables que presentan mayor prevalencia, según la encuesta de Oxfam Intermón. Estas son: tener nacionalidad extranjera y ser de origen extracomunitario (Gráfico 18).

Las personas extranjeras afirman haber sufrido proposiciones de naturaleza sexual y tocamientos de naturaleza sexual sin consentimiento 4 y 2 veces más, respectivamente, que las que tienen nacionalidad española.

Las personas de origen extracomunitario declaran haber soportado proposiciones de naturaleza sexual y tocamientos de naturaleza sexual sin consentimiento 3 veces más que las de origen español y/o europeo.

GRÁFICO 18. PREVALENCIA VIOLENCIA EN EL EMPLEO DE HOGAR Y CUIDADOS (VIVIDO), SEGÚN NACIONALIDAD Y PAÍS DE ORIGEN (%).



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2024).

Es destacable que precisamente las personas extranjeras y de origen extracomunitario son aquellas que desempeñan el trabajo en condiciones más precarias, sobre todo en el caso de aquellas en situación administrativa irregular. Sumado al desconocimiento de sus propios derechos por vivir en un país que no es el suyo, son factores que explican esta mayor prevalencia de sufrir determinados tipos de violencia en el trabajo. Hay que destacar que, en el caso de las personas con situación administrativa irregular, la denuncia de determinados hechos en comisaría las expone a la apertura de un expediente de expulsión por no tener documentación en regla, lo cual contribuye a su impunidad⁶⁵.





05

EXISTIR EN LOS MÁRGENES: LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS

Las duras condiciones laborales del sector, además de repercutir en la salud de las trabajadoras, tienen consecuencias sobre sus condiciones de vida, incluyendo la dificultad de llegar a fin de mes y la falta de tiempo de calidad para sí mismas.

De manera paralela, la crisis de la vivienda está jugando un papel fundamental en el empeoramiento de las condiciones de vida de muchos sectores de la población, especialmente aquellos más vulnerables. Las subidas constantes de los alquileres, la dificultad para conseguir contratos formales o el racismo inmobiliario⁶⁶ vulneran el derecho a la vivienda de muchas trabajadoras de hogar y cuidados, e incrementan las dificultades para llegar a fin de mes y desarrollar una vida digna.

El impacto de los problemas anteriores se entrelaza con los efectos del actual modelo migratorio y el marco regulatorio que lo sostiene. Entre sus objetivos está regular la gestión de los flujos migratorios, pero en la práctica no logra encauzar a estas personas a través de vías regulares y seguras.

La irregularidad tiene un gran impacto sobre las condiciones de trabajo y de vida de las trabajadoras de hogar y cuidados extranjeras pues las aboca a la clandestinidad y obstaculiza su acceso a derechos básicos.

5.1 NO LLEGAR A FIN DE MES COMO REGLA: CUANDO EL TRABAJO NO ES SUFICIENTE PARA SALIR DE LA POBREZA

En 2022, había un 13,7 % de personas trabajadoras en España cuyos ingresos se situaban por debajo del umbral de la pobreza⁶⁷. Hablamos de pobreza laboral cuando tener un empleo no garantiza alcanzar los ingresos suficientes para satisfacer las necesidades básicas que requiere una vida digna. Si bien es un fenómeno que afecta a hogares y personas de diferentes características en nuestro país, existen algunas variables que agravan este fenómeno. El sector de ocupación, el país de origen, el tipo de jornada y la composición del hogar son algunas de ellas. Además, la interacción entre cada una de ellas puede agravar su impacto.

En primer lugar, el propio sector del empleo de hogar presenta una tasa de pobreza laboral en torno al 30 %. Por encima de otros sectores precarizados como la hostelería (21,1 %) o la construcción (19,6 %). Esto quiere decir que, en España, 3 de cada 10 trabajadoras del hogar no logran ingresos suficientes con su trabajo para salir de la pobreza⁶⁸.

3 DE CADA 10 TRABAJADORAS DEL HOGAR NO LOGRAN INGRESOS SUFICIENTES CON SU TRABAJO PARA SALIR DE LA POBREZA



Además de la ocupación, hay otras variables que influyen, como el país de origen, el tipo de jornada y la composición familiar.

Según el último informe de pobreza laboral de Oxfam Intermón⁶⁹, ser de origen extracomunitario triplica la tasa de pobreza laboral respecto a las personas nacidas en España (29,5 % frente a 9,8 %). Mientras que solo una de cada diez personas con un contrato a jornada completa se encuentra en situación de pobreza laboral, la incidencia sube hasta afectar a casi una de cada cuatro de las que trabajan a jornada parcial (el 23 %). Por último, el 29 % de los hogares monoparentales se encuentran en pobreza laboral, muy por encima de los hogares compuestos por dos personas adultas.

En este sentido, hay que destacar que el colectivo de trabajadoras de hogar y cuidados cumple con varios de los factores que agravan la probabilidad de sufrir pobreza laboral: un sector ocupado por personas de origen extracomunitario⁷⁰ (87,4%), con gran presencia de jornadas parciales⁷¹ (58,84 %) y con buen porcentaje de hogares monomarentales⁷² (21,8 %).

Según datos propios⁷³, el 86,7 % de las trabajadoras que contestaron a la encuesta declaran llegar a final de mes con algún tipo de dificultad. De estas, el 37,7 % presentan dificultades muy severas y un 26% dificultades severas.

“Nos iríamos por allí de vacaciones como... Pero nosotros no tenemos esa suerte. Aquí la mayoría sabemos que se llegue agosto o el mes que sea y las familias se van completas, se van de vacaciones, viven pensando este año para el siguiente a qué destino viajar y bueno, bien sea para la familia que lo puede hacer, pero es que nosotros no podemos ni eso, ni disfrutar con nuestra familia, con nuestros amigos, o sea, es una vida no sé... Esclavizada.”

Trabajadora externa, 42 años, con situación administrativa regular (GF Rurales)

Si bien gran parte de las trabajadoras de hogar y cuidados se enfrentan a grandes dificultades para llegar a final de mes, la encuesta realizada por Oxfam Intermón revela que existen diferencias significativas en función del rol que desempeña la trabajadora dentro de su unidad familiar.

Las trabajadoras con personas a su cargo (40,5 % frente a 31,80 %) y aquellas que son sustentadoras principales (41,2% frente a 30,90 %), es decir, de cuyos ingresos depende toda su familia, expresaron llegar a final de mes con “mucha dificultad” con mayor frecuencia que aquellas que no se encuentran en esta situación⁷⁴.

Hay que destacar que muchas de estas trabajadoras tienen personas a su cargo tanto en España como en sus países de origen u otros países. Según datos propios⁷⁵, 4 de cada 6 trabajadoras de hogar y cuidados tienen al menos una persona a su cargo, encontrándose todas ellas en el país de origen en el 41,2 % los casos, generándose así las conocidas como cadenas globales de cuidados⁷⁶.

Por otro lado, la vivienda juega un papel importante: el 40,60 % de las que viven en una habitación en un piso compartido y el 38,7 % de las que viven en una vivienda expresan llegar a final de mes con mucha dificultad, frente al 31,1% de aquellas que viven en una vivienda en propiedad. Por su parte, las trabajadoras externas también expresan llegar a final de mes con “mucha dificultad” con mayor frecuencia que las internas (un 36,7 % frente a un 31,1 %) ⁷⁷.

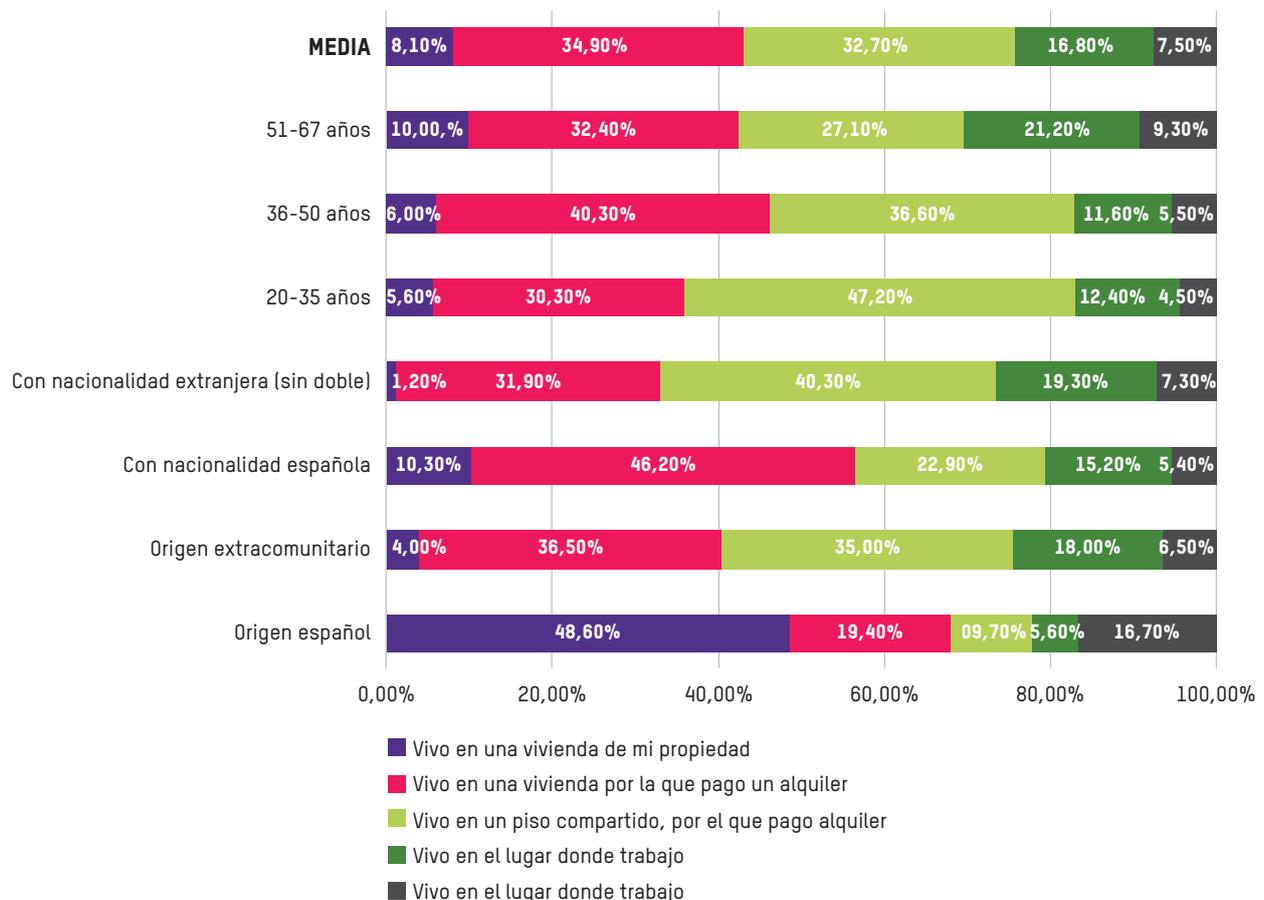
“Mi condición se volvió diferente al estar externa, pero bueno, ya surgen otras situaciones, por ejemplo, yo tengo un piso, yo andaba alquilando en una habitación, una tras otra y al final dije bueno, cojo este piso completo. Pero al final te das cuenta que tienes que trabajar como una esclava para poder llegar a fin de mes, pagar ese piso porque la situación de las viviendas lo conocemos todas, las escuchamos en las noticias. Y nos ponemos a pensar desde esta acera decimos, nosotros... como trabajadoras de hogar, ¿Cuándo vamos a tener la posibilidad de tener una hipoteca, o de lanzarnos a tener una casa propia, de cambiar nuestra vida, de pensar en nuestra familia o de disfrutar? Imposible con los salarios que tenemos y con el trabajo que hacemos.”

Trabajadora externa, 42 años, en situación administrativa regular (GF Rurales)

5.2 “¿CUÁNDO VAMOS A TENER UNA CASA PROPIA?”: EL IMPACTO DE LA CRISIS DE LA VIVIENDA SOBRE LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR

Además de los bajos salarios y duras condiciones del sector, la crisis de la vivienda juega un papel fundamental en las condiciones de vida de las empleadas de hogar y cuidados. La mayor parte de las trabajadoras viven en una vivienda de alquiler (34,9 %) o en una habitación de alquiler de en un piso compartido (32,7 %). Tan solo un 8,1 % tienen una vivienda en propiedad. Así mismo, un 7,5 % indicaba otra circunstancia habitacional (Gráfico 19).

GRÁFICO 19. TIPO DE VIVIENDA DE LAS TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS; TOTAL, SEGÚN PAÍS DE ORIGEN, NACIONALIDAD Y EDAD (%).



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2024).

Hay que mencionar que detrás de la categoría “otra circunstancia habitacional” pueden existir casos de exclusión y vulnerabilidad residencial extrema, como trabajadoras empujadas a vivir en albergues o en casa de familiares o personas conocidas en el mejor de los casos.

“Porque son cientos de mujeres que andan en las calles, si tú vas a esta parada de metro vas a ver una línea de mujeres sentadas allí esperando a que se llegue una hora, a que se oscurezca más para irse al parque que está ahí a meterse debajo de uno de esos matorrales para poder dormir allí en la noche”

Trabajadora jubilada, 72 años, en situación administrativa regular (Entrevista 4)

VARIABLES COMO EL PAÍS DE ORIGEN, LA NACIONALIDAD Y LA EDAD JUEGAN UN PAPEL IMPORTANTE (Gráfico 19). Las trabajadoras de origen español o comunitario que respondieron a la encuesta son las que acceden en mayor porcentaje a una vivienda en propiedad. Las personas de origen español o comunitario disponen de una vivienda en propiedad 12 veces más que las personas de origen extracomunitario (48,60 % frente a un 4 %).⁷⁸

Respecto a las diferencias por nacionalidad, la encuesta de Oxfam Intermón revela que las personas extranjeras (sin doble nacionalidad) que viven en habitaciones alquiladas dentro de un piso compartido duplican en porcentaje a las que tienen nacionalidad española (un 40,2 % frente a un 22,9 %). También hay diferencias en cuanto al acceso a la propiedad, un 10,3 % de las de nacionalidad española frente a un 1,2 % de las extranjeras (sin doble nacionalidad).

La variable edad indica que a medida que aumenta la edad disminuye el porcentaje de personas que viven en habitaciones en pisos compartidos: 47,2 % en el caso de las menores de 35 y 27,10 % en el caso de las mayores de 51 años.

Esta diferencia encuentra una explicación en el hecho de que las personas sin nacionalidad española, sobre todo las que acaban de llegar al país, suelen tener más dificultades para acceder a empleos de calidad (con alta en la Seguridad Social y salarios justos) y una menor red familiar en la que apoyarse.

LA VIVIENDA DE LAS TRABAJADORAS INTERNAS

Las trabajadoras internas, aunque vivan la mayor parte del tiempo con su familia empleadora, a menudo se ven obligadas a buscar una habitación o un piso de alquiler. Según datos propios⁷⁹, el 34,4 % de las internas respondieron que, a pesar de vivir en casa de su persona empleadora, tenían otra habitación o vivienda alquilada. Además, un 24,4 % disponían de la vivienda de miembros de la familia u amigos/as que, aunque no sea un alquiler como tal, también suele implicar un desembolso de dinero para contribuir a los gastos compartidos.

Este alquiler no solo les sirve para descansar durante sus días libres, sino también para guardar sus pertenencias, ya que en muchos casos no pueden dejarlas en la casa donde trabajan. Además, en situaciones donde sus familias empleadoras no les permiten empadronarse en el domicilio laboral, deben encontrar un lugar donde puedan oficializar su residencia. En algunos casos, también alquilan porque tienen personas dependientes a su cargo (menores, progenitores, etc.) lo que les obliga a contar con un espacio adicional a la vivienda de su familia empleadora. Por todo ello, existe todo un mercado de oferta de vivienda dirigida a trabajadoras internas, ya que son un perfil de inquilinas muy rentable pues solo hacen uso de la vivienda uno o dos días a la semana.

Hay que destacar que, sin un lugar propio, es muy difícil salir del círculo vicioso del empleo interno. Además, la inestabilidad laboral les obliga a disponer de un mínimo hogar en caso de emergencia para no quedarse en la calle.

“Yo me encontraba mal y le dije a mi empleadora “¿me podría permitir que me vaya a mi cama, aunque sea un rato para descansar?” Tenía ansiedad, de verdad, de tanto dolor ya no sabía ni qué hacer. ¿Y sabes qué me dijo?: “no, mejor que te salgas de aquí” me dice, lo más rápido que puedas. Yo trabajando día y noche en esa casa, tenía mi cama y mis cosas ahí, vivía ahí. Entonces fue, cogió todo, me dio el finiquito mal, lo que me quería pagar estaba mal. Después de tanto tiempo me quería quitar mi dinero... Y me fui.”

Trabajadora interna, 57 años, en situación administrativa regular (GF Rurales)

Por su parte, el mercado de alquiler en España está marcado por los altos precios, los abusos, la falta de oferta accesible y una insuficiente regulación, lo que crea un entorno difícil para quienes buscan una vivienda de alquiler digna. Según datos propios⁸⁰, un 68,9 % de las personas que contestaron vivir de alquiler han tenido algún tipo de problema relacionado con su vivienda.

Los problemas más frecuentes declarados son la dificultad para conseguir un contrato formal (47,6 %), dificultades para pagar el alquiler (35,6 %), ser discriminadas por ser personas extranjeras o racializadas (24,4 %) y tener que abandonar la vivienda por una subida del precio de alquiler inasumible (24,2 %)⁸¹.

De este modo, queda reflejada la extrema vulnerabilidad residencial en la que se encuentran las trabajadoras de hogar y cuidados, concretamente, las extranjeras y en situación administrativa irregular ya que son aquellas más expuestas a sufrir racismo inmobiliario, así como a no poder firmar un contrato formal de alquiler.

EL 68,9% DE LAS TRABAJADORAS QUE VIVEN DE ALQUILER DECLARAN HABER TENIDO ALGÚN TIPO DE PROBLEMA RELACIONADO CON LA VIVIENDA.

DIFICULTAD PARA CONSEGUIR UN CONTRATO FORMAL 47,6 %

DIFICULTAD PARA PAGAR EL ALQUILER 35,6 %

DISCRIMINACIÓN POR SER PERSONAS EXTRANJERAS O RACIALIZADAS 24,4 %

ABANDONO DE LA VIVIENDA POR SUBIDA DE ALQUILER INASUMIBLE 24,2 %

Por otro lado, las personas que pagan un alquiler o una hipoteca tienen un gasto medio que oscila entre los 300 y 500€ al mes, sin contar los gastos de facturas de gas, agua y/o luz⁸².

Teniendo en cuenta que el Salario Mínimo Interprofesional por una jornada completa es de 1.184€ brutos, el alquiler o hipoteca representa entre el 24,5 % y el 42 % del salario, a lo que habría que sumar los gastos de suministros de luz, gas y agua.

Estos porcentajes están por encima de la recomendación del Banco de España, que aconseja no destinar más de un 30% de los ingresos al pago de la vivienda. Sobrepasar ese porcentaje incrementa la probabilidad de impago⁸³.

Si, además, tenemos en cuenta que el salario medio real que indican las trabajadoras de hogar y cuidados que respondieron a la encuesta de Oxfam Intermón asciende a 1.050€, el porcentaje del salario que representa el alquiler o hipoteca oscila entre un 28,54 % y un 47,57 %. Es decir, casi la mitad de sus ingresos por rendimiento de trabajo.

Las trabajadoras internas pagan alquileres ligeramente más bajos que las trabajadoras a jornada completa⁸⁴: el 41,4 % paga menos de 300€ por su alquiler frente al 18,9 % de las trabajadoras a jornada completa. Esto no quiere decir que opten a alquileres más beneficiosos, sino que al tener condiciones laborales y de vida más precarias estas trabajadoras buscan alternativas habitacionales que también lo son como, por ejemplo, las habitaciones en pisos compartidos, literas en habitaciones compartidas o infraviviendas.

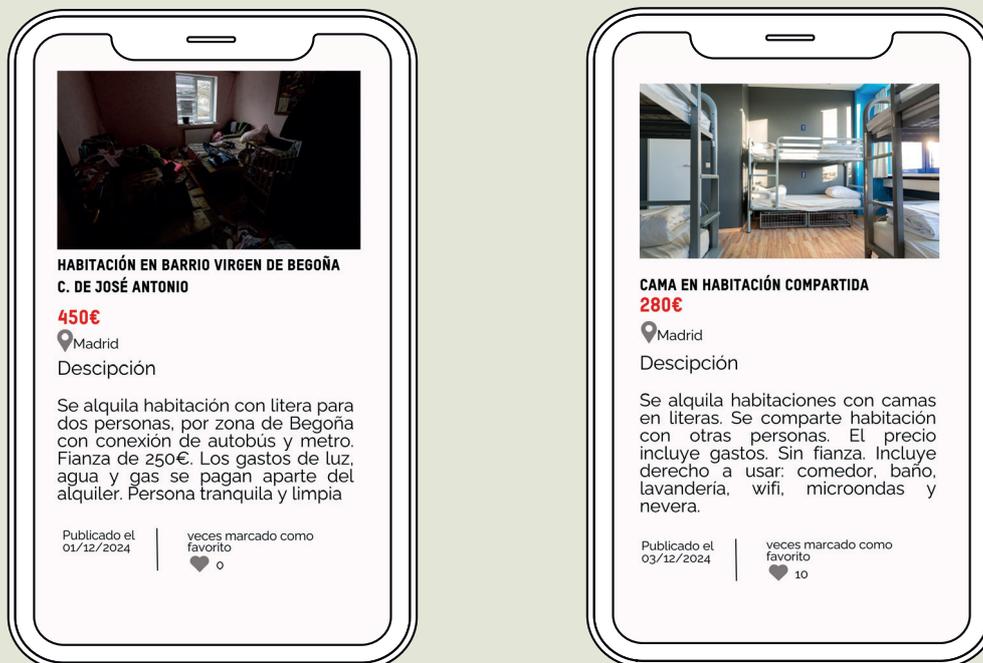
EL CASO DE LAS HABITACIONES DE ALQUILER

Las habitaciones de alquiler en España, especialmente en las grandes ciudades, se han convertido en una opción común para muchas personas, sobre todo para jóvenes, personas migrantes y/o con empleos precarios. Sin embargo, este mercado presenta varios problemas.

Uno de los principales es el alto coste. Las habitaciones en pisos compartidos, aunque la mayoría de las veces son más económicas que los alquileres de apartamentos completos, todavía representan una carga importante especialmente para las personas con salarios bajos como lo son las empleadas de hogar y cuidados.

En cuanto a condiciones de vida, muchas habitaciones de alquiler son de tamaño reducido y no cuentan con la intimidad necesaria, ya que las personas inquilinas deben compartir espacios como la cocina, el baño o el salón con otros arrendatarios. Las condiciones insalubres o precarias también son un problema recurrente, con falta de mantenimiento o problemas como humedad, calefacción deficiente o espacios mal acondicionados.

FIGURA 4. ANUNCIOS REALES ANONIMIZADOS PUBLICADOS EN DICIEMBRE DE 2024 EN UN PORTAL DE BÚSQUEDA DE VIVIENDA.



“Me dice: “mira ¿sabes qué? Te voy a cobrar 150 euros por quedarte acá, no puedes usar el baño, tienes que ir a los sanitarios de allá...” Porque yo veía que entraba mucha gente; entraba y salía, entraban y salían, creo que ella alquilaba así al que esté en desesperación y yo te juro llorando le digo: “vale” encima no poder usar el baño: “ah, y te tienes que venir acá a la noche nada más me dijo, porque acá ¿viste? Los inquilinos no pueden ver que estés en el sillón, sales temprano y venís tipo once, doce...”

Trabajadora externa, 44 años, en situación administrativa irregular (Entrevista 1)

La convivencia con personas desconocidas no siempre es fácil, pero frente a la ausencia de alternativa habitacional aumenta el riesgo de vivir situaciones incómodas e incluso violentas.

“Yo ya no aguantaba, era como un estrés constante. Venía de clase y era horrible, no sentía que esa era mi casa. Había un hombre que yo sentía como una persona muy acosadora, porque cada vez que yo salía a hacerme una comida o algo, el señor mayor este me decía que si no pensaba tener hijos, “¿por qué no piensas tener niños?” o “yo te veo como ama de casa, te queda muy bien esa blusa, todos los días te la veo”. Y yo como que ya hasta el punto de tener que salir a comer algo, a hacerme una comida, y no quería. Claro vivir con él en la misma casa... Yo se lo contaba a mi tía, pero mi tía como diciendo tienes que aguantarte, porque si no, ¿a dónde nos vamos?”

Trabajadora externa, 25 años, en situación administrativa irregular (Entrevista 5)

Muchos arrendadores no ofrecen contratos formales. Si bien proporcionan una solución habitacional a aquellas personas excluidas por su situación administrativa, al mismo tiempo generan una gran inseguridad jurídica para las personas inquilinas, quienes no tienen garantizada una estancia prolongada y pueden ser desalojadas fácilmente sin previo aviso.

Algunos propietarios no permiten que los inquilinos se empadronen en la vivienda o exigen cantidades de dinero abusivas a cambio del padrón. Este tipo de prácticas agravan la situación de quienes viven en situación administrativa irregular⁸⁵.

“Pero claro, hay de todo y hay aquellos que hacen, buscan simplemente sacar provecho, sobre todo, de las personas que recién están llegando aquí, que llevan tres, cuatro meses. [...] Cuando llegas, lo primero que tienes que hacer es empadronarte claro, ahora alquila una habitación, en pareja o vienen con niños qué sé yo, los echan, estar un mes, dos meses claro, por los niños, no todos te alquilan cuando hay niños de por medio, no pueden alquilar un piso. Qué les queda, alquilar una habitación y en la habitación tienen problemas porque el vecino de enfrente hacen bulla y tal. Y bueno, los echan, ahora el tema del empadronamiento también te dice, bueno, el alquiler va a ser 300 o 400 euros y si quieres que te empadronen pues me pagas 200, 300 hasta 400 por empadronarte.”

Trabajadora externa, 55 años, en situación administrativa irregular (GF mayores de 51 años)

Aunque las habitaciones de alquiler son una solución para quienes buscan una vivienda en zonas urbanas, la falta de regulación, las altas rentas, las malas condiciones de habitabilidad y la inseguridad jurídica incrementan la vulnerabilidad de estas personas.

5.3 QUERÍAN BRAZOS, PERO LLEGARON PERSONAS: MÁS OBSTÁCULOS PARA LAS TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS EXTRANJERAS

Desde hace décadas España es un país receptor de migración¹, con un volumen de entradas que va en aumento² procedente sobre todo de Colombia, Marruecos, Venezuela y otros países latinoamericanos y africanos (estos últimos algo menos frecuentes en el caso de las mujeres)⁸⁶.

La Ley de Extranjería (LOEX) y su reglamento son el marco normativo que regula la presencia y residencia legal de estas personas extranjeras en España y, en buena parte, las entradas se supeditan a las necesidades del mercado laboral.

La población migrante juega un papel importante en el mercado laboral pues cubre algunos empleos esenciales para la economía. El empleo de hogar y cuidados es uno de ellos: en 2023, el 40,5% de los permisos de trabajo concedidos a mujeres extranjeras fueron para trabajo del hogar⁸⁷.

1. En 2023, el saldo migratorio de España con el exterior fue positivo en 642.296 personas, según datos del Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_CS&cid=1254736177098&menu=ultiDatos&idp=1254735573002

2. Los flujos migratorios pueden verse condicionados por factores estructurales -las necesidades de los mercados de trabajo o las diferencias en el desarrollo de las diferentes regiones- y factores coyunturales -las fluctuaciones económicas de países de origen y procedencia o episodios como el confinamiento producido por la pandemia del COVID-19-.

A pesar de la necesidad de incorporar más trabajadoras en el sector del empleo de hogar y cuidados, no existen las suficientes vías legales y seguras operativas para poder migrar y ocupar estos puestos de trabajo.

Según estimaciones de 2024, el número de personas extranjeras residentes en España en situación administrativa irregular podría situarse ya en el entorno de 700.000 (17% de la población extranjera “no comunitaria”)⁸⁸. En el caso del empleo de hogar y cuidados, un 54% de las personas que desempeñan este trabajo son extranjeras y, de ellas, 1 de cada 4 se encuentra en situación administrativa irregular⁸⁹.

En España existen programas de migración circular para actividades de temporada⁹⁰ y un catálogo de profesiones de difícil cobertura del cual pueden surgir listas de contingentes profesionales con programas especiales de visa o residencia que permitan contratar en origen⁹¹. El empleo de hogar y cuidados, sin embargo, no aparece en dicho catálogo. Debido a esta situación, las trabajadoras de hogar y cuidados en situación administrativa irregular utilizan en muchos casos la vía del arraigo para obtener el permiso de residencia (a pesar de que la LOEX la define como una “vía extraordinaria”).

Para acceder a un permiso de residencia y trabajo por la vía de arraigo, el actual reglamento de extranjería exige a las personas de origen extracomunitario sin nacionalidad, tres años³ de residencia irregular. Durante este tiempo, estas personas se ven obligadas a incorporarse al mercado de trabajo por la vía informal, realizando los trabajos más duros y peor pagados de la estructura laboral.

Las estimaciones más actualizadas calculan que alrededor de 300.000 personas de origen migrante están empleadas de forma irregular, de las cuales 70.000 serían mujeres trabajadoras del hogar y de cuidados en el hogar familiar⁹².

“Cuando yo me vine de Colombia, en Colombia ya una persona de 45 años ya era muy mayor, no había trabajo, yo me vine para acá a ver si encontraba algo. Y lo mismo, la misma circunstancia. Y aquí no he podido conseguir papeles, ya llevo ocho años y sólo he encontrado eso, cuidando personas con sus familiares malos.”

Trabajadora externa, 52 años, situación administrativa irregular (GF Mayores 51 años)

ENTRADA EN VIGOR DEL NUEVO REGLAMENTO DE EXTRANJERÍA APROBADO EN 2024

A partir del 20 de mayo de 2025, entrará en vigor un nuevo Reglamento de Extranjería. En esta regulación se unifican y acortan los plazos para solicitar el arraigo, pasando de 3 a 2 años el período exigido, con excepción del arraigo familiar que no dispone de un período mínimo.

Se implementan 5 tipos de arraigo: familiar, social y los 3 nuevos que son el arraigo de segunda oportunidad, arraigo sociolaboral y arraigo socioformativo⁹³.

Además, la mayor parte de las autorizaciones reguladas en este reglamento habilitan para trabajar desde el primer momento sin tener que solicitar de forma expresa una autorización de trabajo por cuenta ajena e incluye a las personas que vienen a realizar estudios.

Aunque el nuevo reglamento mejora ligeramente las condiciones previas, no resuelve la situación de irregularidad en la que se encuentran miles de personas.

Hay que destacar que los plazos administrativos para las diferentes resoluciones son largos y el camino no suele ser lineal, ya que es frecuente que se produzcan retrocesos. Por lo que la irregularidad se puede prolongar durante muchos años. Según datos propios⁹⁴, las trabajadoras de hogar y cuidados de origen extranjero que respondieron a la encuesta tardaron 9 años de media en obtener la nacionalidad.

3. En mayo de 2025 se aprobará un nuevo reglamento de extranjería que reduce el plazo a dos años.

“Yo que llevo acá cinco años más o menos, todavía no he logrado regular mi situación. En dos oportunidades yo he podido y simplemente los empleadores lo que me dijeron eran que no podían asumir ese gasto, ese coste. Y yo sabiendo que sí podían asumirlo. Entonces, eso también es un abuso de parte de muchas personas, que aun pudiéndolo hacer no lo hacen, no les da la gana, no quieren gastar más dinero. Pero los empleadores tienen que tener esa conciencia, de que cuando tú vas a contratar una persona sabes lo que te va a representar el costo.”

Trabajadora externa, 58 años, situación administrativa irregular (GF mayores de 51 años)

Las consecuencias de la normativa en materia de extranjería sobre las vidas de las trabajadoras migrantes son devastadoras. Su situación administrativa impacta fuertemente sobre sus condiciones laborales y de vida, viéndose forzadas a vivir en los márgenes.

La incorporación al mercado de trabajo informal les priva de derechos reconocidos para el sector, como la cotización por desempleo o por jubilación. Además, el miedo ante la pérdida de trabajo y la expulsión se convierte en un chantaje latente o manifiesto que les obliga a aceptar condiciones laborales más duras que el resto de las trabajadoras pues su capacidad de negociación con las personas empleadoras se ve reducida.

Además, para las trabajadoras migrantes en situación administrativa irregular reclamar y/o ejercer sus derechos es mucho más difícil pues no existe ningún mecanismo jurídico que garantice la denuncia segura y su puede acabar en una expulsión del país⁹⁵. Este temor a ser identificadas por la policía, ingresadas en un Centro de Internamiento de Extranjeros y/o deportadas limita considerablemente su vida.

“La policía no me ha detenido nunca en la calle, nunca, pero a mí me dicen que si te ven sin papeles, ay dios, te regresan.”

Trabajadora Interna, 44 años, situación administrativa irregular (Entrevista 1)

Por otro lado, las dificultades para empadronarse a ellas mismas y/o a sus familiares no solo obstaculiza la propia regularización sino también el acceso a derechos universales como la sanidad o la educación.

El padrón es un requisito para pedir cita médica, para abrir una cuenta bancaria, para acceder a programas de protección social o para inscribir a una persona menor en el colegio, por lo que las administraciones locales tienen el deber de garantizarlo.

La realidad es que a menudo esta gestión se complica, bien por la dificultad que encuentran las personas en situación administrativa irregular para acceder a una vivienda en alquiler o por las trabas burocráticas de las propias administraciones locales⁹⁶.

“Cuando yo llegué para poder entrar el niño al colegio, sin padrón no podía... A mí sí me pidieron el padrón, si no tenía el padrón no podía entrar al colegio y entonces, como no tenía conocidos ni cómo hacerlo, porque también donde vivo es un piso, que hay varias habitaciones, pero no hay padrón y entonces, también me tocó hacer eso, padrón sin domicilio y que se demoraba tres meses la respuesta, y yo tres meses que hago con el niño en la casa.”

Trabajadora externa (por horas), 47 años, situación administrativa regular (GF Plataformas digitales)

“Mi amiga, ella sufría de depresión y en el hospital pidió para que la atendieran, pero le dijeron que no tenía el padrón.”

Trabajadora Interna, 44 años, situación administrativa irregular (Entrevista 1)

EL CASO DE JEANNETH BELTRÁN (NICARAGUA, 1984-TOLEDO, 2014)

Jeanneth Beltrán fue una trabajadora de hogar y cuidados, procedente de Nicaragua, que se encontraba en situación administrativa irregular en España. Falleció en 2014, tras más de cuatro horas de espera en las urgencias del hospital de Toledo sin ser atendida por no tener documentación.

Jeanneth acudió al hospital con fuertes dolores de cabeza, parálisis facial, vómitos y molestias en todo el cuerpo. No fue hasta horas más tarde en la sala de espera, cuando su estado de salud se agravó, que el personal de urgencias atendió a las peticiones constantes de ayuda de Jeanneth y su acompañante. Sin embargo, ya era demasiado tarde, trascurridas unas horas falleció.

Un mes después del fallecimiento, el hospital envió un aviso a su nombre solicitando que presentara la “fotocopia de tarjeta sanitaria de la Seguridad Social o tarjeta sanitaria europea” y alertando de que en el caso de no obtener contestación se le pasaría la factura por la asistencia recibida en el hospital. Jeanneth carecía de estos documentos al encontrarse en situación irregular en España y ser de origen extracomunitario.

Su caso se ha convertido en símbolo de lucha por el derecho a la sanidad universal, sobre todo para las personas migrantes y de las empleadas de hogar y cuidados. En 2018 diferentes organizaciones constituyeron en su memoria el Observatorio Jeanneth Beltrán, desde el cual se denuncian abusos y derechos pendientes para el sector de las empleadas de hogar y cuidados⁹⁷.

Regularizar su situación administrativa u obtener la nacionalidad mejora considerablemente su situación en el país, pero no excluye que sigan recibiendo un trato discriminatorio, xenófobo o racista por su apariencia física, etnia o país de origen⁹⁸.

“Mi tía me dice ‘tu aquí serás lo que sea, pero que no te traten como si fueras basura’. Ella es morenita y siempre le han dicho ‘panchita’. Yo no sabía que eso era un insulto aquí la verdad porque para mí no me parece un insulto, pero a ella le habían dicho panchita y mi tía me dijo, si a ti te dicen eso aquí, que sepas que es un insulto.”

Trabajadora externa, 25 años, situación administrativa irregular (Entrevista 5)

“Oye, me es muy fuerte cuando tú llamas a una persona y te insultan porque no eres de aquí”. A mí me dijeron que dijera que soy canaria, porque los de Canarias hablan parecido a los venezolanos.”

Trabajadora externa, 69 años, situación administrativa regular (Entrevista 2)

06

LUCHAS DESDE LOS TERRITORIOS DOMÉSTICOS: LA ORGANIZACIÓN DE LAS TRABAJADORAS POR LA CONQUISTA DE SUS DERECHOS



A lo largo de las últimas décadas ha crecido el número de organizaciones, asociaciones, sindicatos y colectivos de trabajadoras de hogar y cuidados autoorganizadas en todo el territorio español y en el ámbito internacional. Consignas como “los cuidados en el centro” o “sin nosotras el mundo se para” se han convertido en un grito de esperanza transnacional y un emblema de lucha de las trabajadoras de hogar y cuidados españolas y latinoamericanas a un lado y otro del océano.

“Polítizar las ollas, los delantales y las calles. Desde la lástima NADA, desde la dignidad TODO.”

Colectivo Territorio Doméstico

Aunque articuladas en torno a la lucha por el reconocimiento social y económico del sector y de sus condiciones laborales, su lucha desborda el ámbito laboral e incluye todos aquellos derechos que se juegan en la vida cotidiana: el derecho a una vida que merezca la alegría de ser vivida⁹⁹.

Además de reivindicar la equiparación de derechos del sector del hogar y los cuidados con otros sectores laborales, las organizaciones de trabajadoras de hogar y cuidados en España han entret Tejido alianzas interseccionales con otras luchas y han cuestionado las raíces patriarcales y coloniales sobre las que descansa nuestro modelo de cuidados.

Han llevado a cabo investigaciones y estudios diagnósticos pioneros sobre aspectos relevantes que afectan al sector: las condiciones laborales, el impacto de la pandemia, la prevalencia de la violencia sexual o la salud laboral, entre otras¹⁰⁰.

Estos datos, han servido para que la población general y las administraciones públicas pongan la mirada sobre la realidad del trabajo de hogar y cuidados en España y sobre la importancia y el valor de los cuidados en nuestra sociedad.

Estas organizaciones y asociaciones han desarrollado una agenda política propia, con demandas específicas para el sector, contribuyendo a impulsar cambios normativos como la ratificación del Convenio 189 de la OIT, el reconocimiento de la prestación por desempleo o el Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales. Derechos que eran inimaginables para las trabajadoras de hogar y cuidados hace tan solo una década, son ya una realidad.

Frente a las duras condiciones laborales y de vida de las trabajadoras del sector y la constante vulneración de sus derechos, las organizaciones y asociaciones de trabajadoras de hogar y cuidados autoorganizadas han logrado tejer una densa red de apoyo mutuo, de acompañamiento y acuerpamiento entre compañeras. Son una valiosa herramienta de empoderamiento colectivo y el motor para seguir avanzando en la dignificación del sector y en el reconocimiento de derechos de los colectivos más vulnerables.

“¿Quién iba a creer que nosotras como trabajadoras del hogar íbamos a llegar un día a cobrar el paro? No me importa que yo no lo cobre, cuando yo veo que las compañeras dicen: “ay, que estoy gestionando mi paro” Yo me alegro, es que eso se ha logrado pateando calle. Ustedes no se imaginan todo lo que se ha hecho: estar plantadas frente al Congreso, ahí en el Ministerio plantadas, de andar recogiendo firmas, de hacer concentraciones... Todo ha costado un montón y miren, ahí está y todavía falta la Ley de Extranjería, Inspección de Trabajo y por hacer cumplir a cabalidad el Convenio 189. Pero hay avances.”

Trabajadora jubilada, 72 años, situación administrativa regular (Entrevista 4)

ALGUNAS FECHAS CLAVE PARA EL COLECTIVO DE TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS:

30 DE MARZO - DÍA INTERNACIONAL DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

Este día se conmemora con el objetivo de visibilizar y poner en el centro del debate y la agenda política las condiciones de discriminación, vulnerabilidad e invisibilidad que enfrenta este sector en todo el mundo.

9 DE JUNIO – ANIVERSARIO DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 189 DE LA OIT POR EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajo decente para las trabajadoras del hogar es el marco jurídico internacional que establece derechos laborales esenciales para el sector, como la cotización por desempleo.

29 DE OCTUBRE – DÍA INTERNACIONAL DEL CUIDADO

Esta fecha se estableció en 2023 por la ONU para reconocer la importancia del trabajo de cuidados remunerado y no remunerado.

EL 5 DE NOVIEMBRE -DÍA INTERNACIONAL DE LAS PERSONAS CUIDADORAS

Se reconoce el trabajo de las personas cuidadoras, tanto profesionales como no profesionales, que brindan apoyo a personas mayores, enfermas o con alguna discapacidad o dependencia.

07

RECOMENDACIONES



La situación de precariedad laboral y vulneración de derechos que sufren las trabajadoras de hogar y cuidados exige la puesta en marcha de una batería de medidas orientadas a mejorar sus condiciones laborales y de vida. Sostener un sistema de cuidados infradotado e insuficiente no puede hacerse a costa del esfuerzo de todo un colectivo que sistemáticamente ve incumplidos sus derechos más básicos.

El sistema actual de cuidados es insuficiente, está infradotado, perpetúa un modelo que descansa en las familias, tiene un corte asistencialista y, en consecuencia, ahonda en las desigualdades de género y de clase. Necesitamos propuestas que garanticen el derecho al cuidado desde la equidad y la justicia social, y que incluyan un desarrollo normativo que avance sin dilación en la equiparación de derechos laborales, una dotación presupuestaria suficiente que garantice el derecho al cuidado para todas las personas, y un compromiso institucional, empresarial y social para asegurar una vida digna para las familias empleadoras y para las trabajadoras de hogar y cuidados.

Desde el punto de vista normativo, la ratificación por España del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹⁰¹ que protege los derechos de las trabajadoras y trabajadores domésticos, exige un proceso ambicioso de transposición **que no se limite al reconocimiento formal de derechos, sino que garantice su ejercicio de forma efectiva**. El Real Decreto-ley 16/2022 de 6 de septiembre, estableció la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, incluyendo el reconocimiento del derecho al desempleo y a la protección por el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), así como cambios en las condiciones de despido. Por otro lado, el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre¹⁰², por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar, regula el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluida la prevención de la violencia contra las mujeres.

Reconociendo la importancia y el impacto de estos avances normativos en la vida y en las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, **es necesario acometer mejoras** para la equiparación real y efectiva de sus derechos a los del resto de trabajadores y trabajadoras, adecuando plenamente la normativa española a las exigencias de la OIT mediante **una transposición integral, urgente y efectiva** del Convenio 189 que adopte las siguientes medidas y reformas:

A. EQUIPARAR LOS DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS TRABAJADORAS DE HOGAR A LOS DEL RESTO DE PERSONAS ASALARIADAS¹⁰³.

- **Eliminar las salvedades que amenazan una plena equiparación de las consecuencias del despido improcedente y nulo**, mediante la reforma de los artículos 11.1 y 11.2 del RD 1620/2011.
- **Equiparar las indemnizaciones por despido**, modificando la cuantía de la indemnización y su sustitución por la establecida en el artículo 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores que reconoce veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

- **Reconocer como causa legítima de dimisión indemnizada del empleado/a el incumplimiento grave de las obligaciones de adopción de medidas de salud y seguridad por parte de la persona empleadora**, modificando el artículo 7.2 del RD 1620/2011, garantizando así el derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.
- **Control estricto de los límites de jornada, con la supresión de los tiempos de presencia y eliminación progresiva de la modalidad de internas como único sistema que garantiza el cuidado intensivo.** En el caso de necesitar un mayor número de horas de trabajo, debe acudir a las horas extraordinarias.¹⁰⁴
- **Regular la protección de las personas trabajadoras del hogar contratadas a través de agencias de colocación, empresas de servicios y plataformas para el servicio del hogar.** Para ello deberá reforzarse la Inspección de Trabajo, incluir en el ordenamiento jurídico interno las medidas que indica el artículo 15 del Convenio 189, modificando la regulación de las agencias de colocación en la Ley de Empleo y en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, además de regular la actuación de las plataformas digitales en el ámbito del trabajo doméstico.
- **Equiparar las prestaciones de la Seguridad Social** a las establecidas para el conjunto de personas trabajadoras del Régimen General, entre ellas la regulación de la pernocta y de la modalidad de interna, la garantía del respeto a los descansos, el derecho a la salud o la intimidad, las prestaciones en especie y la puesta en marcha de un sistema de cotización para la jubilación según el salario real y que **integre las lagunas de cotización previas a enero de 2018**¹⁰⁵. Además, establecer un modelo público de trazabilidad del pago, y la eliminación de las actuales bonificaciones y su sustitución por deducciones en el IRPF de las personas empleadoras para que puedan hacer frente a los costes de contratación.
- **Reconocer el derecho a desempleo con carácter retroactivo.** El RD 16/2022 reconoció el derecho a la prestación por desempleo de las trabajadoras de hogar a partir del 1 de octubre de 2022. Sin embargo, este derecho no se reconoce con carácter retroactivo. Existen varias sentencias judiciales que están estimando de manera favorable esta retroactividad¹⁰⁶, siendo necesario que se adopte una medida de aplicación general que reconozca este derecho y evite la necesidad de presentar demandas de manera individual.
- **Actuación de la Inspección de Trabajo.** Respetando la inviolabilidad del domicilio y el derecho a la intimidad, es necesario establecer procedimientos de contacto de la inspección con las partes de la relación laboral que no impliquen necesariamente visitas al lugar de trabajo. Además, es importante maximizar las campañas de inspección laboral para luchar contra la economía sumergida; condicionar las deducciones fiscales que reciben las personas empleadoras a la participación en actividades formativas o de asesoramiento; así como realizar campañas de información y concienciación acerca de la importancia de las normas y su cumplimiento.
- **Prevención de riesgos.** Tras la aprobación del Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar, es necesario avanzar en los siguientes aspectos que no han sido tenidos en cuenta:
 - La aplicación de la Ley general de riesgos laborales de manera supletoria en aquellas cuestiones que pudieran favorecer a las trabajadoras
 - El reconocimiento de las enfermedades profesionales específicas de las trabajadoras del hogar.
 - La creación de un organismo público que responda de manera efectiva a la parte trabajadora que haya sufrido un daño por riesgo ante la posibilidad de que la parte empleadora o las aseguradoras no respondan de manera efectiva.
 - La habilitación de vías de formación en prevención que no sean solo digitales para facilitar el acceso a las trabajadoras que carezcan de conocimientos tecnológicos o no dispongan de las herramientas digitales necesarias.
 - El establecimiento de alguna medida sobre realojo ante riesgos graves o inminentes que incluyan el abandono del domicilio.
 - La reducción de la periodicidad de los reconocimientos médicos que el real decreto establece en tres años, plazo superior al que se utiliza en otros ámbitos profesionales.
 - La puesta en marcha de otros mecanismos no digitales para la evaluación de riesgos con el objetivo de evitar la exclusión provocada por la brecha digital y reducir el tiempo previsto para su puesta en marcha (10 meses).
 - La reducción de los tiempos previstos para la elaboración de un protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el trabajo doméstico y para la elaboración de la Guía técnica en materia de prevención de

riesgos laborales en el trabajo doméstico, actualmente fijados en un año desde la publicación de la norma.

- La inclusión de las personas trabajadoras del hogar en el beneficio del recargo de las prestaciones económicas en caso de accidentes de trabajo y enfermedad profesional por falta de medidas de prevención de riesgos laborales que refiere el artículo 164 de la Ley General de la Seguridad Social, recargo que se aplica al resto de personas trabajadoras.
- El reconocimiento de las limitaciones que las personas empleadoras, titulares del hogar familiar, tienen para organizar sistemas efectivos de prevención, tanto por la ausencia de formación como por las dificultades económicas que entrañaría una posible obligación de acudir a un sistema de prevención profesional ajeno.

B. GARANTIZAR LOS DERECHOS COLECTIVOS Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS EN EL DIÁLOGO SOCIAL, FACILITANDO PARA ELLO LOS CAUCES LEGALES Y ADMINISTRATIVOS

Las trabajadoras de hogar y cuidados han constituido numerosas asociaciones en todo el territorio nacional con el objetivo de defender sus derechos y prestar apoyo y acompañamiento a las mujeres que trabajan en este sector, con un foco muy especial en las mujeres migrantes, quienes sufren una mayor vulnerabilidad y discriminación vinculada con su origen. Estas asociaciones demandan de manera férrea un reconocimiento de sus derechos colectivos que les permita personarse como parte interesada en el diálogo social.

Sin embargo, el Real Decreto 1620/2011, tras la modificación de 2022, mantiene esta falta de regulación de los derechos colectivos de estas trabajadoras, lo que hace necesario:

1. **Adaptar la legitimidad negociadora, en ambas partes de la relación, a efectos de conseguir la adopción de un convenio colectivo estatutario propio**, incluyendo una serie de modificaciones en el RD 1620/2011 y en el Estatuto de los Trabajadores (art. 87).
2. **Adoptar medidas de fomento de la sindicación** o de la constitución de sindicatos de personas trabajadoras del hogar.
3. **Adoptar medidas de fomento de la creación de asociaciones de personas empleadoras**, de carácter simple o integradas, afiliadas, federadas o confederadas a otras asociaciones patronales generales.

C. ACREDITACIÓN DE LA EXPERIENCIA LABORAL O CERTIFICACIÓN FORMATIVA DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

La profesionalización de las tareas del hogar y los cuidados es una cuestión largamente pendiente. La falta de regulación y acreditación fomenta que una misma trabajadora asuma tareas de naturaleza muy diferente, llevando a cabo labores de limpieza junto a tareas de atención socio sanitaria. El RDL 16/2022, en su disposición adicional sexta, compromete al Gobierno a desarrollar políticas de formación y acreditación para las personas empleadas del hogar, teniendo en cuenta las particulares condiciones de trabajo del sector y el perfil de las personas empleadas en el mismo. En este sentido, proponemos:

1. **Dotar de contenido al mandato de la disposición adicional sexta**, estableciendo un plazo urgente para su desarrollo y la participación en el mismo de las asociaciones de personas trabajadoras del hogar.
2. **Elaborar un catálogo de tareas o puestos de trabajo** dentro del domicilio que identifique claramente tareas, competencias, conocimientos y habilidades.
3. **Desarrollar propuestas formativas** que se adecúen a la disponibilidad horaria de las trabajadoras y tengan en cuenta la brecha digital.

D. ATENDER A LAS PERSONAS EMPLEADORAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

Muchas personas empleadoras pueden no tener capacidad para soportar las nuevas obligaciones establecidas por la regulación actual, tanto en el plano laboral como en el de la seguridad social, y mucho menos para adoptar medidas de prevención de riesgos en su domicilio. **Es fundamental reforzar los servicios públicos para que la asistencia a domicilio llegue a todas las familias** y esté adaptada a sus necesidades y, además, repensar el uso de las prestaciones monetarias para que puedan ser usadas para contratar directamente personas cuidadoras, pero con todas las garantías laborales. Actualmente, hay familias pagando a personas trabajadoras del hogar con las prestaciones monetarias del SAAD. El Estado debe asumir una mayor responsabilidad en la provisión de cuidados mediante sistemas públicos de atención extensos y eficaces.

El actual proyecto de reforma a la Ley de Dependencia¹⁰⁷ debe garantizar:

1. El incremento sustancial de los recursos económicos destinados al SAAD para asegurar una cobertura adecuada y uniforme en todo el territorio, pasando del 0,8% actual al 1,7% del PIB que es la media en la Unión Europea.¹⁰⁸
2. La reducción de la burocracia y la agilidad en los procesos administrativos para que las personas beneficiarias reciban las ayudas y servicios de manera más rápida y eficiente, reduciendo significativamente las listas de espera. Pasando de los actuales 334 días de media¹⁰⁹, a por lo menos los 180 días que manda la ley
3. La mejora de la formación y aumento de la contratación de profesionales en el sector de la dependencia.
4. El fomento de una mejor coordinación entre las distintas administraciones y servicios para ofrecer una atención más integrada y eficiente.

E. REGULARIZAR A LAS TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS EXTRANJERAS EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA IRREGULAR

Es necesaria una nueva Ley Orgánica de Extranjería que sea eficaz y justa, que no genere sufrimiento gratuito y que establezca vías legales de migración laboral para sectores con alta demanda de trabajadoras extranjeras como es la economía de los cuidados. Debe estudiarse la incorporación de cupos, visados de búsqueda de empleo o migración circular.

Dicha regularización debe estar integrada en el proceso que exige la Iniciativa Legislativa Popular Esenciales. De las 565.718 trabajadoras del hogar que hay en España, 307.030 son migrantes (un 54%) y, de ellas, una de cada cuatro vive en situación administrativa irregular.

Prácticamente un 40,5% de los permisos de trabajo concedidos a mujeres extranjeras en 2023 fueron para trabajo del hogar¹¹⁰. La escasa regulación y control del trabajo del hogar, junto con la ausencia de vías legales de migración, llevan a que sea este el sector laboral con más trabajadoras en situación irregular.

F. OTRAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOCIAL

La situación administrativa irregular de un alto porcentaje de trabajadoras de hogar y cuidados impide su acceso a políticas de protección social como la prestación por desempleo, el ingreso mínimo vital o la prestación por menor a cargo. Ante una pérdida de empleo sobrevenida, sin capacidad real de ahorro, y teniendo que hacer frente a deudas contraídas en el proceso migratorio es necesario poner en marcha medidas que garanticen unos ingresos mínimos que eviten la pobreza y la exclusión. En el caso del Ingreso Mínimo Vital debe ser una herramienta que alcance a toda la población vulnerable, no sólo orientado a erradicar la pobreza severa, sino diseñado también para ser la red de seguridad de todas las personas en situación de riesgo de exclusión o que caen en la pobreza de forma sobrevenida. Para ello, es necesario mejorar las cuantías y fijar umbrales más amplios que reduzcan con mayor intensidad la pobreza y establecer que las ayudas sean individuales, no condicionadas, compatibles con el empleo y libres de trabas burocráticas que dificultan su solicitud y concesión. Esta accesibilidad debe estar garantizada también el caso de la prestación por menor a cargo independientemente de la situación administrativa del titular del derecho. En definitiva, un modelo de prestaciones que contribuya de manera eficaz a la reducción de la pobreza y la desigualdad, sin discriminar a ningún colectivo por razón de edad o situación administrativa, asegurando que cubre a solicitantes de asilo, a familias y personas migrantes, especialmente a aquellas con menores a cargo.

08

GLOSARIO

Empleo de hogar y cuidados: Por empleo o trabajo de hogar y cuidados nos referimos en este informe a todas aquellas actividades que se realizan en domicilios particulares, contratadas de manera directa por una persona o familia. Se excluyen los servicios prestados por personal de instituciones públicas o relaciones concertadas a través de empresas del sector de los cuidados (residencias, empresas de limpieza, servicio a domicilio, etc.), empresas de trabajo temporal (ETT), *ou pairs*, etc.

Origen extracomunitario: Aquellas personas que, con independencia de su/s nacionalidad/es adquiridas a lo largo de su vida, provienen de cualquier país no perteneciente a la Unión Europea, al Espacio Económico Europeo o Suiza.

Tiempos de presencia: El tiempo de trabajo que la trabajadora en régimen de interna estará disponible en caso de ser requerida, pero sin realizar ninguna tarea.

Régimen interno: El régimen de interna se caracteriza por que la empleada pernocta en el domicilio donde trabaja. Según lo establecido legalmente, la jornada máxima es de 40 horas semanales, pero se puede extender con horas de presencia pactadas, que en ningún caso pueden superar las 20 horas semanales.

Régimen externo: El régimen de externa se caracteriza por que la empleada no pernocta en el domicilio donde trabaja. Las jornadas son diversas: jornada parcial, completa, fin de semana, nocturna, por horas en diferentes domicilios. Puede haber uno o varias personas empleadoras.

Agencias de colocación autorizadas: Son entidades públicas o privadas que actúan como intermediarias entre las personas empleadoras y las personas que buscan empleo. Están autorizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y reguladas por el Real Decreto 1976/2010. En el caso de las agencias especializadas en el sector de trabajos domésticos, estas entidades actúan como intermediarias entre las trabajadoras y las familias que las contratan. En algunos casos, las agencias funcionan también como centros autorizados para prestar servicios del SAD.

SAAD: Es el conjunto de servicios y prestaciones económicas destinados a la promoción de la autonomía personal, la atención y protección a las personas en situación de dependencia, a través de servicios públicos y privados-concertados debidamente acreditados, y contribuye a la mejora de las condiciones de vida de los ciudadanos. Se recogen en La Ley 39/2006 de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Servicios del SAD: Servicio que tiene como objetivo proporcionar atención personal y/o doméstica en el domicilio a las personas mayores o con discapacidad que lo precisan, con el objetivo de promover su independencia y autonomía personal. Se pretende lograr el mantenimiento en su propio entorno y mejorar su calidad de vida. La atención se presta mediante profesionales formados como Auxiliares Domiciliarios. Pueden ser servicios municipales o prestados a través de empresas privadas (subcontratadas por las administraciones públicas para prestar servicios del SAAD o contratadas por particulares).

Sin papeles/documentación: Expresión coloquial para denominar a las personas extranjeras en situación administrativa irregular, esto es, sin permiso legal de residencia y/o trabajo.

Trabajo informal: Según el Instituto Nacional de Estadística, son aquellas actividades laborales que no están formalmente registradas, es decir, aquellas que no cumplen con los requisitos legales establecidos en cuanto a contratos de trabajo, cotizaciones a la Seguridad Social, o derechos laborales como la jornada laboral, las condiciones de seguridad y salud, y las prestaciones sociales.

Lagunas de cotización: Periodos en los que una persona trabajadora no ha cotizado o contribuido a la Seguridad Social y que pueden afectar negativamente a las prestaciones sociales, como el cálculo de la pensión contributiva por jubilación.

Pobreza laboral: Es aquel tipo de pobreza que sufren las personas con trabajo y cuyos ingresos se sitúan por debajo del umbral de la pobreza. El cálculo de la pobreza se hace por hogar que se considera pobre cuando los ingresos totales del mismo se encuentran por debajo del 60% del ingreso equivalente mediano de los hogares. En 2022 el umbral de la pobreza se situó en 10.989,5€ anuales (915,79€ al mes) para un hogar formado por una sola persona.

Duelo migratorio: El duelo migratorio es una forma de procesamiento de la pérdida que comienza cuando alguien decide emigrar. Es un proceso que puede concluir de manera exitosa o derivar en una patología, ya que pone a prueba las habilidades y recursos personales de adaptación, generando emociones complejas que hacen que el duelo también lo sea. Aunque podría parecer el duelo más sencillo, involucra una serie de factores que pueden complicarlo, afectando profundamente todas las áreas de la vida de quien lo experimenta.

09

ANEXOS

ANEXO I. METODOLOGÍA Y CUESTIONES ÉTICO-EPISTEMOLÓGICAS

OBJETO DE ESTUDIO Y JUSTIFICACIÓN DEL DISEÑO METODOLÓGICO

La población objeto-sujeto de estudio son las trabajadoras de hogar y cuidados españolas activas durante los últimos dos años, una población que presenta dos inconvenientes principales a la hora de hacer investigación social.

En primer lugar, la ausencia de censos oficiales o un registro exhaustivo que abarque a toda la población empleada en el sector, facilite su identificación y localización. En segundo lugar, el empleo de hogar y cuidados es un concepto impreciso que abarca una gran variedad de tareas de naturaleza diversa (cuidados, limpieza, cocina...) Esto dificulta tanto la operacionalización y delimitación de la población a investigar, como la autoidentificación de las propias personas empleadas.

Por este motivo se llevó a cabo un diseño de investigación mixto por triangulación metodológica, con un enfoque inductivo. De este modo, desde el uso de diferentes métodos (cualitativo y cuantitativo) se busca la convergencia, corroboración y correspondencia de resultados. Este abordaje metodológico se usa para incrementar la validez de constructo y los resultados de la investigación, maximizando la heterogeneidad de las fuentes para así reducir los posibles sesgos.

Los datos cuantitativos nos ofrecen una fotografía de los rasgos definitorios del sector y nos permiten establecer una comparación con otros sectores. Los materiales cualitativos permiten la interpretación de los datos y ahondar en impactos emocionales y afectivos.

FASE CUANTITATIVA

1. Explotación de datos secundarios

- Encuesta a la población activa -INE
- Encuesta de condiciones de vida - INE
- Encuesta de presupuestos familiares - INE
- Sala segura de la Seguridad Social – Seguridad Social

Explotación y análisis de los datos hecha por ISEAK e interpretación hecha por Oxfam Intermón.

2. Encuesta online de Oxfam Intermón

- UNIVERSO: Trabajadoras de hogar y cuidados activas laboralmente durante los últimos dos años en España.
- MUESTRA: Técnica de recogida de información. Encuesta online con cuestionario cerrado en la plataforma limesurvey (panel online).
Tamaño de la muestra. 1.205 respuestas totales (780 completas).

Tipo de muestreo. Muestreo no probabilístico por cuotas territoriales flexibles, repartidas en función del peso de la afiliación del sector por CC.AA. El motivo por el que se optó por este tipo de muestreo es que la población objeto de estudio es una población marginalizada, de difícil registro y localización, lo que complica diseños muestrales probabilísticos. Este tipo de muestreo resulta más fácil de administrar y no precisa de una lista de la población puesto que las fuentes estadísticas según el cual establecemos las cuotas (en nuestro caso la Seguridad Social), no es una fuente completa.

Error muestral. Al tratarse de un muestreo no probabilístico no es posible calcular el error típico, si bien sabemos que supone un mayor error muestral que los diseños probabilísticos. Sin embargo, bajo supuesto de muestreo aleatorio simple (MAS) y máxima heterogeneidad ($p=q=0,5$) y con un nivel de confianza del 95%, el error es de entre 2.82% y $\pm 3.51\%$.

- Difusión de la encuesta: La difusión de la encuesta se realizó a través de una lista de distribución de contactos de organizaciones, asociaciones, organismos de empleo y movimientos sociales de diferentes CC.AA. También se utilizó publicidad de META con segmentación por género y perfil de edad, así como publicaciones en diferentes webs de búsqueda de empleo.
- FECHA DE REALIZACIÓN: Entre los meses de junio y septiembre de 2024.
- ANÁLISIS: Se han calculado las frecuencias absolutas y relativas (%) para todas las variables del cuestionario. También se han calculado los promedios (excluyendo NS/NC) para las variables de escala. Se han recodificado las variables principales: edad, modalidad de empleo, nacionalidad y país de origen. Para los cruces de variables se han calculado las frecuencias absolutas y relativas (% de columna), así como las pruebas de significatividad chi-cuadrado (χ^2). LSe recogen, principalmente, aquellos resultados con diferencias estadísticamente significativas. El software de análisis utilizado es SPSS.
- CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA:

GÉNERO	FRECUENCIA	%
HOMBRE	17	1%
MUJER	1187	99%
OTRO	1	0%

EDAD	FRECUENCIA	%
ENTRE 20-35 AÑOS	113	9,38%
36-50 AÑOS	390	32,37%
51-67 AÑOS	680	56,43%
+67 AÑOS	22	1,83%
TOTAL	1205	100%

PAÍS DE ORIGEN	FRECUENCIA	%
COMUNITARIO	18	1,49%
NO COMUNITARIO	1086	90,12%
ESPAÑA	101	8,38%
TOTAL	1205	100%

CC.AA.	FRECUENCIA	%
ANDALUCÍA	185	15,4%
COMUNIDAD VALENCIANA	182	15,1%
EXTREMADURA	13	1,1%
GALICIA	63	5,2%
COMUNIDAD DE MADRID	197	16,3%
REGIÓN DE MURCIA	43	3,6%
NAVARRA	21	1,7%
PAÍS VASCO	127	10,5%
LA RIOJA	5	0,4%
CEUTA	1	0,1%
MELILLA	1	0,1%
ARAGÓN	77	6,4%
ASTURIAS	14	1,2%
ISLAS BALEARES	20	1,7%
CANARIAS	37	3,1%
CANTABRIA	5	0,4%
CASTILLA Y LEÓN	32	2,7%
CASTILLA-LA MANCHA	20	1,7%
CATALUÑA	162	13,4%
TOTAL	1205	100%

EXTRANJERAS CON DOBLE NACIONALIDAD	FRECUENCIA	%
SI	383	35%
NO	721	65%
TOTAL	1104	100%

SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS EXTRANJERAS SIN NACIONALIDAD ESPAÑOLA	FRECUENCIA	%
SIN PERMISO DE TRABAJO	347	48,13%
CON PERMISO DE TRABAJO	374	51,87%
TOTAL	721	100%

SITUACIÓN LABORAL EN EL MOMENTO DE RESPONDER A LA ENCUESTA	FRECUENCIA	%
TRABAJA ACTUALMENTE EN EL SECTOR	841	69,88%
HE DEJADO DE TRABAJAR PARA SIEMPRE (JUBILADO/A)	13	1,1%
DESEMPLEADO/A EN BÚSQUEDA DE EMPLEO	254	21,1%
DESEMPLEADO/A NO BUSCANDO EMPLEO	16	1,3%
OTRO	81	6,7%
TOTAL	1205	100%

FASE CUALITATIVA

1. Entrevistas en profundidad

- Entre octubre y noviembre de 2024 se realizaron 5 entrevistas en profundidad de corte biográfico siguiendo un muestreo de casos-típico.
- Los perfiles seleccionados para las entrevistas fueron: trabajadora interna en situación administrativa irregular (en activo); trabajadora externa por horas en diferentes domicilios (en activo); trabajadora externa con jornada parcial (en activo); trabajadora jubilada/retirada y trabajadora menor de 30 años (en activo).
- El muestreo se realizó a través de asociaciones y organizaciones de trabajadoras de hogar y cuidados
- Las entrevistas fueron transcritas, debidamente mapeadas y se realizó un análisis temático, siguiendo árbol de códigos.

2. Grupos focales

- Entre octubre y noviembre de 2024 se realizaron 3 grupos focales con trabajadoras de hogar y cuidados que hayan trabajado en el sector a lo largo de los últimos dos años: trabajadoras mayores de 51 años, trabajadoras de zonas rurales/densidad de población baja, y trabajadoras con experiencia en plataformas y agencias de colocación.
- El muestreo se realizó a través de asociaciones y organizaciones de trabajadoras de hogar y cuidados y mediante la publicación de anuncios en las principales webs de búsqueda de empleo.
- Los grupos se celebraron de manera presencial, tratando de garantizar la participación tanto de trabajadoras nacionales como extranjeras, con una media de 8 trabajadoras por grupo. Las sesiones fueron grabadas y posteriormente transcritas para poder ser analizadas. Se realizó un análisis temático, siguiendo árbol de códigos.

CUESTIONES ÉTICO-EPISTEMOLÓGICAS

La presente investigación parte de principios epistemológicos feministas y decoloniales. Entendiendo que el conocimiento siempre es situado¹¹¹, cabe destacar que este estudio tiene un claro compromiso político de transformación social.

Estos principios se plasman en las relaciones y prácticas de investigación. Trabajamos junto con organizaciones locales de base, buscando apartarse de prácticas extractivistas y contribuir a la ecología de saberes compartidos desde la lógica de la intersubjetividad.

Desde un punto de vista ético, se siguieron las directrices del Código ético de la International Sociological Association y el Código Ético de la FES. Se respetó el anonimato, privacidad y confidencialidad de los datos, de tal forma que todos los materiales fueron debidamente anonimizados y almacenados. Así, las personas participantes fueron debidamente informadas y se firmaron consentimientos para cada una de las entrevistas y grupos focales.

Más allá de las cuestiones éticas más elementales, con el objetivo de ajustar interpretaciones y narrativa, se realizaron diferentes procesos de escucha, devolución de resultados y contraste con más de 28 organizaciones aliadas de trabajadoras de hogar y cuidados de todo el territorio español.

ANEXO II. CUADRO RESUMEN DE PROPUESTAS DE MEJORA DE LA NORMATIVA ACTUAL.

DERECHO	GRADO DE CUMPLIMIENTO TRAS LA REFORMA DEL RDL 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	GRADO DE CUMPLIMIENTO TRAS LA REFORMA DEL RD 893/2024, DE 10 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR	PROPUESTAS DE MEJORA
ELIMINACIÓN DEL DESISTIMIENTO Y SUSTITUCIÓN POR UN DESPIDO POR CAUSAS VALORABLES OBJETIVAMENTE	<p>Se suprime la regulación específica del despido, remitiéndose a la regulación general del despido del Estatuto de los Trabajadores, “salvo en aquello que resulte incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación”.</p> <p>Se incorporan nuevas causas de despido, a modo de despido objetivo específico para esta relación laboral, con una indemnización inferior a la del despido objetivo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.</p>		<p>Modificación de la cuantía de la indemnización y su sustitución por la establecida en el artículo 53.1.b) del Estatuto de los trabajadores: “indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades”</p>
PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO	<p>La regulación no aporta claridad respecto de las consecuencias del despido improcedente y nulo</p>		<p>a) Regular las consecuencias del despido improcedente y nulo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reforma del art. 11.1 del RD 1620/2011, en el siguiente sentido: Eliminación de la frase “salvo en lo que resulte incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación” y sustitución de esta por la siguiente “salvo en lo que explícitamente se establezca como no aplicable, en base a la incompatibilidad con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación”. - Inclusión de un segundo párrafo en el artículo 11.2 del RD 1620/2011 que establezca lo siguiente: “Cuando el despido sea declarado improcedente, las partes del contrato acordarán si se produce la readmisión o el abono de las indemnizaciones económicas previstas con carácter general despido improcedente en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de desacuerdo, se entenderá que se opta por el abono de las percepciones económicas” - Inclusión de un tercer párrafo en el artículo 11.2 del RD 1620/2011 que establezca lo siguiente: “En los casos de nulidad del despido, y salvo acuerdo expreso de readmisión de común acuerdo entre las partes, la persona empleadora abonará a la trabajadora las indemnizaciones y los salarios de tramitación. En el caso de que haya existido vulneración de derechos fundamentales se abonará además la correspondiente indemnización por daños morales y perjuicios adicionales, atendiéndose en el caso de existir discriminación por alguno de los motivos previstos en el artículo 2 de la ley 15/2022 la aplicabilidad del artículo 27 de dicha norma”.

DERECHO	GRADO DE CUMPLIMIENTO TRAS LA REFORMA DEL RDL 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	GRADO DE CUMPLIMIENTO TRAS LA REFORMA DEL RD 893/2024, DE 10 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR	PROPUESTAS DE MEJORA
<p>EL DERECHO A LA DIMISIÓN INDEMNIZADA DE LA EMPLEADA COMO CONSECUENCIA DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE SALUD Y SEGURIDAD POR PARTE DE LA PERSONA EMPLEADORA</p>	<p>El RDL 1620/2011 todavía establece que el incumplimiento grave de las condiciones de seguridad y salud laboral se reconoce como causa legítima de dimisión.</p>		<p>Modificación de la última frase del artículo 7.2 del RD 1620/2011 que quedaría como sigue: "El incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión de la persona trabajadora que tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente".</p>
<p>DERECHO A UNA REGULACIÓN GARANTISTA DEL TIEMPO DE TRABAJO</p>	<p>Aun con los límites del artículo 9 del RDL 1620/2011, la suma de la jornada ordinaria, del tiempo de presencia (20 horas semanales en promedio mensual) y la posibilidad de horas extraordinarias sitúan a este colectivo ante la perspectiva de jornadas larguísimas, solo limitadas por las 12 horas obligatorias de descanso entre jornada y jornada que pueden reducirse a 10 en el caso de las personas que tienen carácter de "internas".</p>		<p>Eliminar los tiempos de presencia. En el caso de necesitar un mayor número de horas de trabajo debe acudirse a las horas extraordinarias.</p>
<p>CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE AGENCIAS DE COLOCACIÓN Y PLATAFORMAS PARA EL SERVICIO DEL HOGAR</p>	<p>La normativa vigente afirma que las agencias de colocación, debidamente autorizadas, pueden actuar como intermediarios para la contratación de las personas trabajadoras del hogar (art. 4.1 del RD 1620/2011). El art. 2 del RD 1620/2011 excluye de su ámbito de aplicación a las personas contratadas a través de personas jurídicas o ETT. No existe una previsión específica respecto de la intervención de plataformas digitales en la contratación.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Reforzar la inspección para asegurar que en todos los casos de actuación de empresas como intermediarias en los que se evidencia que existen indicios de dependencia y ajenidad entre las empresas y las personas trabajadoras se planteen relaciones laborales ordinarias y no especiales. - Establecer sanciones a estas empresas por un uso fraudulento de las modalidades de contratación. - Incluir en el ordenamiento jurídico interno las medidas que indica el artículo 15 del Convenio 189, modificando la regulación de las agencias de colocación en la ley de empleo (Ley 3/2023) y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. - Incluir un segundo párrafo en la disposición adicional vigesimotercera del ET que quedaría como sigue: Se considerarán igualmente incluidas en el ámbito de esta ley las personas que presten servicios retribuidos consistentes en la limpieza de domicilios particulares, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.

DERECHO	GRADO DE CUMPLIMIENTO TRAS LA REFORMA DEL RDL 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	GRADO DE CUMPLIMIENTO TRAS LA REFORMA DEL RD 893/2024, DE 10 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR	PROPUESTAS DE MEJORA
---------	---	--	----------------------

DERECHOS COLECTIVOS

No existe ninguna regulación específica respecto de los derechos colectivos de las empleadas del hogar.

- Incluir una serie de modificaciones normativas en el RD 1620/2011 y en el Estatuto de los Trabajadores (art. 87) para adaptar la legitimidad negociadora, en ambas partes de la relación, a efectos de conseguir la adopción de un convenio colectivo estatutario propio.
- Desde el punto de vista de la representatividad sindical, podría vincularse la medición de la representatividad atendiendo al nivel de afiliación en el ámbito territorial, añadiendo una previsión específica en el art. 87.2 ET (y en su caso en el art. 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical) respecto de la negociación colectiva en el marco de la relación laboral especial de servicio doméstico.
- Desde el punto de vista de las personas empleadoras, se debería reconocer la legitimidad para negociar a las asociaciones de personas empleadoras del hogar familiar con criterios similares a los aplicados a las asociaciones de empresarios con carácter general – afiliación y volumen de trabajadores empleados por los afiliados.
- Adoptar medidas de fomento de la creación de asociaciones de personas empleadoras, de carácter simple o integradas, afiliadas, federadas o confederadas a otras asociaciones patronales generales (Benavente, 2021).
- Adoptar medidas de fomento de la sindicación o de la constitución de sindicatos de personas trabajadoras del hogar.

SEGURIDAD SOCIAL

A pesar de la integración en el régimen general y del reconocimiento de la prestación por desempleo siguen existiendo algunas vías para la de mejora.

- Eliminar la restricción respecto de la aplicación de las bonificaciones a una única persona empleada de hogar en los casos en los que la persona empleadora cumpla los requisitos de patrimonio y/o renta de la unidad familiar o de convivencia de la persona empleadora en los términos y condiciones que se fijen reglamentariamente.
 - Se reiteran las recomendaciones indicadas por OXFAM en el informe de 2019.
- La puesta en marcha de un sistema público de trazabilidad del pago que simplifique trámites y permita comprobar la relación laboral y, así, aflorar la economía sumergida y reducir el riesgo de fraude.
- La eliminación de las actuales bonificaciones y su sustitución por deducciones en el IRPF de las personas empleadoras, hasta un máximo determinado y ajustadas a la renta y necesidades de cuidado de los hogares. Dichas deducciones deben ir condicionadas a determinadas contrapartidas como permitir el acceso a la inspección del trabajo al hogar familiar o la adquisición de conocimiento en prevención de riesgos laborales.

DERECHO	GRADO DE CUMPLIMIENTO TRAS LA REFORMA DEL RDL 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	GRADO DE CUMPLIMIENTO TRAS LA REFORMA DEL RD 893/2024, DE 10 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR	PROPUESTAS DE MEJORA
---------	---	--	----------------------

FORMACIÓN PROFESIONAL

La profesionalización de las tareas del hogar y los cuidados es una larga cuestión pendiente. El RDL 16/2022 en su Disposición Adicional 6ª compromete al Gobierno a desarrollar "políticas de formación y acreditación para las personas empleadas del hogar dedicadas al cuidado o atención de las personas miembros de la familia o de las personas que formen parte del ámbito doméstico y familiar, que tendrán en cuenta las particulares condiciones de trabajo de este sector y el perfil de las personas trabajadoras empleadas en el mismo.

- Dotar de contenido al mandato de la Disposición Adicional 6, establecer un plazo urgente para su desarrollo y la participación en el mismo de las asociaciones de personas trabajadoras del hogar.
- Elaborar un catálogo de tareas o puestos de trabajo dentro del domicilio que identifique claramente tareas, competencias, conocimientos y habilidades.

PREVENCIÓN DE RIESGOS

El Real Decreto-ley 16/2022 ha suprimido el apartado 4 del artículo 3 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, que excluía la aplicación de la norma de prevención a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. El Real Decreto-Ley ha añadido una importante disposición adicional decimoctava que establece: "En el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad.

Se establece de forma obligatoria la autoevaluación de riesgos por parte del empleador. Proporcionar equipos de protección individual para el trabajo, aplicación de medidas de protección y prevención, así como el deber de organización de la actividad preventiva. Por su parte las trabajadoras tienen derecho a paralizar su trabajo en caso de riesgo inminente, derecho a formación en prevención a través del SEPE y a la vigilancia de su estado de salud a través de un reconocimiento médico gratuito.

- Que la Ley general de prevención de riesgos laborales se pueda aplicar supletoriamente para aquellas cuestiones que pudieran favorecer a las trabajadoras en su aplicación.
- Creación de un organismo público que responda de manera efectiva a la parte trabajadora que haya sufrido un daño por riesgo ante la posibilidad de que la parte empleadora o las aseguradoras no respondan de manera efectiva.
- Habilitar vías de formación en prevención que no sean solo digitales para facilitar el acceso a las trabajadoras que carezcan de conocimientos tecnológicos o no dispongan de las herramientas digitales necesarias.
- Contemplar alguna medida sobre realojo ante riesgos graves o inminentes que incluyan el abandono del domicilio.
- Reducir la periodicidad de los reconocimientos médicos que el RD establece en tres años, plazo superior al que se utiliza en otros ámbitos profesionales.
- Habilitar otros mecanismos no digitales para la evaluación de riesgos con el objetivo de evitar la exclusión provocada por la brecha digital y reducir el tiempo previsto para su puesta en marcha (10 meses).
- Reducir los tiempos previstos para la elaboración de un protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el trabajo doméstico y para la elaboración de la Guía técnica en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo doméstico, actualmente fijados en un año desde la publicación de la norma.
- Incluir a las personas trabajadoras del hogar en el beneficio del recargo de las prestaciones económicas en caso de accidentes de trabajo y enfermedad profesional por falta de medidas de prevención de riesgos laborales que refiere el artículo 164 de la Ley General de la Seguridad Social, recargo que se aplica al resto de personas trabajadoras.
- Reconocer las enfermedades profesionales específicas de las trabajadoras del hogar.
- Reconocer las limitaciones que las personas empleadoras, titulares del hogar familiar, tienen para organizar sistemas efectivos de prevención, tanto por la ausencia de formación como por las dificultades económicas que entrañaría una posible obligación de acudir a un sistema de prevención profesional ajeno.

DERECHO	GRADO DE CUMPLIMIENTO TRAS LA REFORMA DEL RDL 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	GRADO DE CUMPLIMIENTO TRAS LA REFORMA DEL RD 893/2024, DE 10 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR	PROPUESTAS DE MEJORA
LA ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO	La legislación sobre inspección en hogares familiares no se ha visto modificada tras la ratificación del Convenio 189 OIT de trabajadoras domésticas.		<ul style="list-style-type: none"> - Establecer procedimientos de contacto con las partes de la relación laboral alternativos a las visitas al lugar de trabajo. - Maximizar las campañas de oficio de la inspección laboral, diseñando intervenciones que permitan luchar contra la economía sumergida, mediante la personificación de la inspección en zonas donde puedan estar empleándose a trabajadoras sin contrato, algo que la inviolabilidad del domicilio no impide (Oxfam, 2019). - Condicionar las deducciones fiscales a participar en actividades formativas o recibir asesoramiento. - Realizar campañas de información y concienciación acerca de la importancia de las normas y su cumplimiento.
PERSONAS EMPLEADORAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD	No existe ninguna previsión específica, más allá de las bonificaciones, para las personas empleadoras en situación de especial vulnerabilidad, que pueden no tener capacidad para soportar las nuevas obligaciones establecidas por la regulación actual, tanto en el plano laboral como en el de seguridad social y mucho menos unas posibles medidas de prevención de riesgos.		El Estado ha de asumir la responsabilidad de cuidados mediante sistemas públicos de atención extensos y eficaces.

10

REFERENCIAS

- 1 Fraser, N. (2016). Las contradicciones del capital y los cuidados. *New Left review* 100. Disponible en: <https://newleftreview.es/issues/100/articles/nancy-fraser-el-capital-y-los-cuidados.pdf>
- 2 IMSERSO (2025). Estadísticas mensuales sobre sistema de autonomía y atención a la dependencia. Disponible en: <https://imserso.es/el-imserso/documentacion/estadisticas/sistema-autonomia-atencion-dependencia-saad/estadisticas-mensual> [última consulta 28/02/2025]
- 3 Asociación Estatal de Directores y Gerentes en Servicios Sociales (2025). XXV Dictamen del Observatorio Estatal de la Dependencia. Disponible en: [NdP-XXV-Dictamen-28-2-2025._compressed.pdf](#)
- 4 El cuidado de hijos e hijas ocupa de forma habitual al 37% de las mujeres frente al 5,6% de los hombres. Asimismo, el 39% de las mujeres asume de forma habitual el cuidado cotidiano de personas mayores y/o en situación de dependencia, frente al 24% de los hombres, según datos del último informe de Oxfam Intermón (2025). La cuenta de los cuidados. Encuesta sobre percepciones de las desigualdades de género y trabajo de cuidados en España. Disponible en: [desigualdad-trabajo-cuidados.pdf](#)
- 5 Eurostat. (2024). Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurosta>
- 6 2T de 2024 de la Encuesta Población Activa (INE).
- 7 Íbidem.
- 8 Gálvez Iniesta, I. (2020) The size, socio-economic composition and fiscal implications of the irregular immigration in Spain. Madrid: Universidad Carlos III. Disponible en: <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/30643>
- 9 Oxfam Intermón (2024). Pobreza laboral. Cuando trabajar no es suficiente para llegar a fin de mes. Disponible en: <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/pobreza-laboral-trabajar-no-suficiente.pdf>.
- 10 Eurostat. (2024). Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat>
- 11 Datos del 2T de 2024 de la Encuesta Población Activa (INE).
- 12 Ministerio de Trabajo (2023). Estadísticas sobre inmigración y emigración. Disponible en: https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/Inmigracion_emigracion/PTE/welcome.htm# [última consulta 03/03/2025]
- 13 Gálvez Iniesta, I. (2020) The size, socio-economic composition and fiscal implications of the irregular immigration in Spain. Madrid: Universidad Carlos III. Disponible en: <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/30643>
- 14 Datos del 2T de 2024 de la Encuesta Población Activa (INE).
- 15 Datos del 2T de 2024 de la Encuesta Población Activa (INE).
- 16 Datos de 2022 de la Encuesta Población Activa del INE (CNAE97).
- 17 Datos de la Encuesta de Oxfam Intermón (2024)
- 18 Datos de la Encuesta de Oxfam Intermón (2024)
- 19 Datos de la Encuesta de Condiciones de Vida de 2023, refleja datos de 2022 (INE).
- 20 Datos del 2T de 2024 de la Encuesta a la Población Activa (INE).
- 21 El porcentaje de informalidad se calcula observando la diferencia entre el total de personas trabajando en el sector

- (es decir, la ocupación) y el total de personas afiliadas en el sector (es decir, dadas de alta a la Seguridad Social). Datos de la media de los 4T de 2024 de la Encuesta a la Población Activa y afiliación a la Seguridad Social.
- 22 Parlamento Europeo (2022). Fiscalidad de la economía informal en la UE. Disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/es/document/IPOL_STU\(2022\)734007](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/es/document/IPOL_STU(2022)734007)
 - 23 Datos del 2T de 2024 de la Encuesta a la Población Activa (INE) y la Seguridad Social.
 - 24 Datos de Media de los 4T de 2024 de la Encuesta a la Población Activa del INE y la Seguridad Social.
 - 25 Fad (2022). Radiografía del (des)empleo juvenil en España 2007 – 2022. Disponible en : https://www.centroreinasofia.org/publicacion/informe_empleo_juvenil/
 - 26 Plataforma Empleo de Hogar y de Cuidados con Plenos Derechos (2022). Encuesta sobre el impacto de la pandemia por covid-19 en las trabajadoras de hogar y cuidados. Disponible en: https://511a18c8-7046-427e-be8d-c0be073dd9e6.filesusr.com/ugd/94347a_a9ac44ab466248d6982eb826bc5417c8.pdf
 - 27 Datos de la Encuesta de Oxfam Intermón (2024).
 - 28 Datos 2T 2024 de la Encuesta a la Población Activa (INE).
 - 29 Datos de la Encuesta de Oxfam Intermón (2024).
 - 30 Íbidem.
 - 31 Plataforma de Empleo de Hogar y Cuidados con Plenos Derechos (2024). Encuesta sobre salud laboral en el Empleo de Hogar y los Cuidados. Disponible en: https://511a18c8-7046-427e-be8d-c0be073dd9e6.filesusr.com/ugd/94347a_fcb3b9b007b34c88a1941c3c9a23dd10.pdf
 - 32 Datos del 2T de 2024 de la Encuesta a la Población Activa (INE).
 - 33 Íbidem.
 - 34 ISEAK (2024). Trabajo a tiempo parcial: precariedad laboral y brechas de género. Disponible en: <https://iseak.eu/wp-content/uploads/2024/02/trabajo-a-tiempo-parcial-precariedad-laboral-y-brechas-de-genero-2024-02-20-trabajo-a-tiempo-parcial-precariedad-laboral-y-brechas-de-genero.pdf>
 - 35 Íbidem.
 - 36 Oxfam Intermón (2024). Pobreza laboral. Cuando trabajar no es suficiente para llegar a fin de mes. Disponible en: <https://www.oxfamintermon.org/es/publicacion/pobreza-laboral-trabajar-no-suficiente#>
 - 37 Datos de la Encuesta de Oxfam Intermón (2024).
 - 38 Datos de 2022 de la Encuesta a la Población Activa del INE (CNAE97).
 - 39 Datos de la Encuesta de Oxfam Intermón (2024).
 - 40 Íbidem.
 - 41 Ibidem.
 - 42 Martínez-Buján, R. (2023). Las Plataformas digitales en la comercialización de los cuidados en los hogares: expansión y modelos de negocio. Dossieres Esf, nº53. Disponible en: <https://ecosfron.org/portfolio/una-vision-critica-de-la-economia-plateada/>
 - 43 Digital Future Society (2021). Los cuidados a domicilio y las plataformas digitales en España. Disponible en: <https://acortar.link/jln41a>
 - 44 HelpAge (2023). Discriminación por edad en el ámbito laboral: ¿Qué dicen las personas? Disponible en: <https://www.helpage.es/wp-content/uploads/2023/05/Discriminacion-por-edad-en-el-ambito-laboral-.pdf>
 - 45 Datos de la Encuesta de Oxfam Intermón (2024).
 - 46 Íbidem.
 - 47 Datos del 2T de 2024 de la Encuesta a la Población Activa (INE) y de la Seguridad Social.
 - 48 Datos de la Encuesta de Oxfam Intermón (2024).
 - 49 Íbidem.
 - 50 Íbidem.

- 51 Íbidem.
- 52 Íbidem.
- 53 Datos 2T 2024 de la Encuesta a la Población Activa (INE).
- 54 Ministerio de Trabajo (2024). Datos siniestralidad laboral. Disponibles en: https://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/eat23/ATR_2023_Completa.pdf [Última consulta 28/02/2025]
- 55 Íbidem.
- 56 Íbidem.
- 57 Datos de la Encuesta de Oxfam Intermón (2024).
- 58 Íbidem.
- 59 Confederación Salud Mental España y a Fundación Mutua Madrileña (2023). La situación de la salud mental en España. Disponible en: <https://consaludmental.org/centro-documentacion/estudio-situacion-salud-mental/>
- 60 Datos de la Encuesta de Oxfam Intermón (2024).
- 61 Más información en: Justo, A. (16/01/2025). "Es una Yincana" Los problemas de las personas migrantes para acceder al empadronamiento. El Diario. Disponible en: https://www.eldiario.es/canariasahora/migraciones/yincana-problemas-personas-migrantes-acceder-empadronamiento_1_11965178.html
- 62 OIT (2022). Experiencias de violencia y acoso en el trabajo. Una primera encuesta global. Disponible en: <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/995318827002676#file-0>
- 63 Más información en: Por ti Mujer y Calala Mujeres (2020). Informe "Violencia sexual a mujeres inmigrantes del sector de los cuidados". Disponible en: <https://asociacionportimujer.org/wp-content/uploads/2024/05/Informe-Violencias-Sexuales-2024.pdf> y en Federación de Mujeres Progresistas (2020). Investigación Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas. Disponible en: <https://fmujeresprogresistas.org/wp-content/uploads/2020/12/Estudio-Mujer-inmigrante-y-empleo-de-hogar-FMP-2020.pdf>
- 64 Datos de la Encuesta de Oxfam Intermón (2024).
- 65 CEPAIM y Andalucía Acoge (2022). Migración y denuncia segura. Disponible en: <https://redacoge.org/wp-content/uploads/2022/10/INFORME-MIGRACION-Y-DENUNCIA-SEGURA-Experiencias-europeas-y-retos-para-el-desarrollo-de-mecanismos-de-denuncia-segura-para-victimas-de-delitos-en-situacion-administrativa-irregular-en-Espana.pdf>
- 66 Provivienda (2023). Voces contra el racismo inmobiliario. Disponible en: <https://provivienda.org/nodiscriminacion/wp-content/uploads/2024/10/Voces-contra-el-racismo-inmobiliario-2024.pdf>
- 67 Datos de la Encuesta de Condiciones de Vida de 2023, refleja datos de 2022 (INE).
- 68 Íbidem.
- 69 Datos de Oxfam Intermón (2024). Pobreza laboral cuando trabajar no es suficiente para llegar a fin de mes. Disponible en: <https://www.oxfamintermon.org/es/publicacion/pobreza-laboral-trabajar-no-suficiente#>
- 70 Datos del 2T 2024 de la Encuesta a la Población Activa (INE).
- 71 Íbidem.
- 72 Datos de la Encuesta de Oxfam Intermón (2024).
- 73 Íbidem.
- 74 Íbidem.
- 75 Datos de la Encuesta de Oxfam Intermón (2024).
- 76 Agudelo, D. (2013). Las cadenas transnacionales de cuidado. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4355/1/12-OT-Agudelo.pdf>
- 77 Datos de la Encuesta de Oxfam Intermón (2024).
- 78 Datos de la Encuesta de Oxfam Intermón (2024).
- 79 Íbidem.
- 80 Íbidem.

- 81 Íbidem.
- 82 Íbidem.
- 83 Pivniceru, I. (05/12/2024). El alquiler se come más sueldo del que recomienda el Banco de España en estas siete comunidades. 20 minutos. Disponible en: <https://www.20minutos.es/lainformacion/economia-y-finanzas/alquiler-sueldo-recomienda-banco-espana-comunidades-autonomas-5660780/>
- 84 Íbidem.
- 85 Para ampliar información: Piñero, G. (07/03/2025). Mil euros por empadronamiento ilegal y casas abarrotadas: así operan las mafias de los pisos-patera para el campo murciano. Periódico El diario. https://www.eldiario.es/murcia/sociedad/mil-euros-empadronamiento-ilegal-casas-abarrotadas-operan-mafias-pisos-patera-campo-murciano_1_12108466.html
- 86 INE (2023). Inmigraciones procedentes del extranjero por año, sexo, edad (grandes grupos), nacionalidad y país de nacimiento (España/extranjero). Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=69688>
- 87 Ministerio de Trabajo (2023). Estadísticas sobre inmigración y emigración. Disponible en: https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/Inmigracion_emigracion/PTE/welcome.htm# [última consulta 03/03/2025]
- 88 Funcas (2024). La población extranjera en situación irregular en España: una estimación. Disponible en: <https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2024/05/2405-NCS.pdf>
- 89 Gálvez Iniesta, I. (2020) The size, socio-economic composition and fiscal implications of the irregular immigration in Spain. Madrid: Universidad Carlos III. Disponible en: <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/30643>
- 90 El Ministerio de Migraciones aprobó recientemente la Orden GRECCO de contratación de personas extranjeras en origen y migración circular. Más información en: <https://www.inclusion.gob.es/ca/w/el-ministerio-de-migraciones-aprueba-la-nueva-orden-gecco-de-contratacion-de-personas-extranjeras-en-origen-y-migracion-circular-para-el-ano-2025>
- 91 Más información en la web del SEPE: <https://www.sepe.es/HomeSepe/es/empresas/informacion-para-empresas/profesiones-de-dificil-cobertura/profesiones-mas-demandadas.html>.
- 92 Gálvez Iniesta, I. (2020) The size, socio-economic composition and fiscal implications of the irregular immigration in Spain. Madrid: Universidad Carlos III. Disponible en: <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/30643>
- 93 Más información sobre los principales cambios del Reglamento de Extranjería y los nuevos tipos de arraigo: <https://www.cear.es/noticias/principales-cambios-del-nuevo-reglamento-de-extranjeria/>
- 94 Datos de la Encuesta de Oxfam-Intermón (2024).
- 95 CEPAIM y Andalucía Acoge (2022). Migración y denuncia segura. Disponible en: <https://redacoge.org/wp-content/uploads/2022/10/INFORME-MIGRACION-Y-DENUNCIA-SEGURA-Experiencias-europeas-y-retos-para-el-desarrollo-de-mecanismos-de-denuncia-segura-para-victimas-de-delitos-en-situacion-administrativa-irregular-en-Espana.pdf>
- 96 Más información sobre estas trabas burocráticas: Justo, A. (16/01/2025). “Es una Yincana” Los problemas de las personas migrantes para acceder al empadronamiento. El Diario. Disponible en: https://www.eldiario.es/canariasahora/migraciones/yincana-problemas-personas-migrantes-acceder-empadronamiento_1_11965178.html
- 97 Más información en la Web del Observatorio Jeanneth Beltrán: <https://www.derechoempleodehogar.org/quienes-somos>
- 98 La Federación SOS Racismo ha registrado un total de 569 incidentes racistas en España durante 2023. Véase Federación SOS Racismo, Informe 2024. Disponible en: <https://sosracismo.eu/la-federacion-sos-racismo-presenta-su-informe-estadisticosobre-el-estado-del-racismo-en-el-estado-espanol-2024/>.
- 99 Territorio Doméstico (2023). Biosindicalismos desde los territorios domésticos. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1977.pdf>
- 100 Algunos informes disponibles en: <https://empleohogarmadrid.wixsite.com/misitio/about-3>
- 101 El 9 de junio de 2022, el Congreso de los Diputados aprobó, por unanimidad, la ratificación del Convenio 189 de la OIT, que protege los derechos de las trabajadoras y trabajadores domésticos. Disponible en: Diario de Sesiones de Pleno y Diputación Permanente
- 102 Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2024/09/10/893>

- 103 Véase: “Hacia la trasposición integral del convenio 189 de la OIT de trabajo decente para trabajadoras del hogar”. Disponible en: <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/trasposicion-integral-convenio-189.pdf>
- 104 El Tribunal de Justicia de la UE ha dictado una sentencia (STJUE de 19/12/2024, caso Loredas) mediante la cual recuerda al Estado español que los empleadores domésticos están obligados a establecer un sistema que permita registrar la jornada diaria de los trabajadores del hogar, esto con el fin de garantizar un cómputo de horas trabajadas para que estos puedan reclamar sus derechos como el pago de horas extras y vacaciones no disfrutadas en caso de despido. Véase: CURIA - Documentos. Al fecha de la publicación de este informe, la Ministra de Trabajo Yolanda Díaz se ha comprometido a buscar fórmulas técnicas para que las empleadas del hogar registren su horario y así dar cumplimiento a la sentencia de TSJUE .
- 105 La integración de lagunas de cotización es un mecanismo que permite cubrir los periodos en los que no se ha cotizado para mejorar el cálculo de la pensión de jubilación.
- 106 Algunas de estas sentencias son: Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. (2024). Sentencia número 001423/2024; Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. (2023). Sentencia social número 4403/2023; Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 03 de lo Social. (2023). Sentencia número 462/2023-C y Tribunal Superior de Justicia de Catalunya. Sala de lo Social. (2024). Sentència núm. 3440/2024.
- 107 El 11 de febrero de 2025, el Consejo de Ministros aprobó el anteproyecto para reformar las leyes de Dependencia y de Discapacidad:
- 108 Asociación Estatal de Directores y Gerentes en Servicios Sociales (2025). XXV Dictamen del Observatorio Estatal de la Dependencia. Disponible en: [NdP-XXV-Dictamen-28-2-2025._compressed.pdf](#)
- 109 Íbidem.
- 110 En 2023: 110.091 autorizaciones en total (mujeres) y de ellas 44.660 son de THYC (Mujeres). Es decir, un 40,5%, según datos del Ministerio de Trabajo (2023). Disponible en: https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/Inmigracion_emigracion/PTE/welcome.htm# [última consulta 03/03/2025]
- 111 Haraway, D. (2004). The Haraway Reader. Nueva York: Routledge.

© Oxfam Intermón, marzo de 2025

Este documento ha sido elaborado por Nerea Boneta, Sofía Marroquín y Sandra Martín con la participación de Raquel Checa, Ernesto García, María José Gascón, Ximena Medina, Beatriz Novales, Gotzone Olarra y Lluna Zaragoza.

El análisis de bases de datos secundarias del INE y la Seguridad Social ha sido realizado por el equipo de Fundación Iseak.

Queremos expresar nuestro profundo agradecimiento a todas las personas que han contribuido participando en los grupos y entrevistas, respondiendo a la encuesta y/o aportando sus conocimientos y experiencia en los diferentes encuentros de trabajadoras de hogar y cuidados.

En la elaboración y la difusión de la encuesta, la realización de grupos focales y entrevistas han colaborado más de 28 organizaciones de trabajadoras de hogar y cuidados. Gracias a todas ellas por su trabajo incansable por la dignificación del sector y ser pioneras en la construcción de un conocimiento que rinda cuentas de lo que ocurre en aquellos lugares donde nadie mira.

Estas páginas no hubieran sido posibles sin su tiempo, su trayectoria de lucha y su inteligencia colectiva. Aquí se ofrecen datos y experiencias muy dolorosas, pero son las trabajadoras de hogar y cuidados quienes ponen el cuerpo día a día.

Por un futuro en el que los cuidados sean, de verdad, el centro. Por las que cuidaron, por las que cuidan y por las que cuidarán.

Diseño y maquetación: Elvira Rojas.

Para más información sobre los temas tratados en este documento, por favor, póngase en contacto con administracion.dpci@oxfam.org

Esta publicación está sujeta a copyright, pero el texto puede ser utilizado libremente para la incidencia política y campañas, así como en el ámbito de la educación y el de la investigación, siempre y cuando se indique la fuente de forma completa. El titular del copyright solicita que cualquier uso de su obra le sea comunicado, con objeto de evaluar su impacto. La reproducción del texto en otras publicaciones, así como en traducciones o adaptaciones, podrá hacerse después de haber obtenido permiso y puede requerir el pago de una tasa. Para cualquiera de estos asuntos, por favor, póngase en contacto con administracion.dpci@oxfam.org

OXFAM

Oxfam es una confederación internacional compuesta por 21 afiliadas que trabajan con organizaciones socias y aliadas para apoyar a millones de personas en todo el mundo. Juntas, abordamos las desigualdades para poner fin a la pobreza y las injusticias, en el presente y a largo plazo, con el objetivo de construir un futuro basado en la igualdad. Para más información, póngase en contacto con cualquiera de las organizaciones o visite la página www.oxfam.org

Oxfam Alemania (www.oxfam.de)
Oxfam Aotearoa (www.oxfam.org.nz)
Oxfam América (www.oxfamamerica.org)
Oxfam Australia (www.oxfam.org.au)
Oxfam Brasil (www.oxfam.org.br)
Oxfam Canadá (www.oxfam.ca)
Oxfam Colombia (lac.oxfam.org/countries/colombia)
Oxfam en Bélgica (www.oxfamsol.be)
Oxfam Francia (www.oxfamfrance.org)
Oxfam Francia (www.oxfamfrance.org)
Oxfam Gran Bretaña (www.oxfam.org.uk)
Oxfam Hong Kong (www.oxfam.org.hk)
Oxfam IBIS (Dinamarca) (<https://oxfamibis.dk>)
Oxfam India (www.oxfamindia.org)
Oxfam Intermón (www.oxfamintermon.org)
Oxfam Irlanda (www.oxfamireland.org)
Oxfam Italia (www.oxfamitalia.org)
Oxfam México (www.oxfamMexico.org)
Oxfam Novib (Países Bajos) (www.oxfamnovib.nl)
Oxfam Quebec (www.oxfam.qc.ca)
Oxfam Sudáfrica (www.oxfam.org.za)
KEDV (www.kedv.org.tr)



OXFAM Intermón