

Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España

Mónica Monguí Monsalve
Pierina Cáceres Arévalo
Ainhoa Ezquiaga Bravo



**Libro Blanco sobre la situación de las
mujeres inmigrantes en el sector del trabajo
del hogar y los cuidados en España**

Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España

Autoras:

Mónica Monguí Monsalve (coordinadora)

Pierina Cáceres Arévalo

Ainhoa Ezquiaga Bravo

Equipo de investigación:

Marta Domínguez (directora)

Elisa Brey

Mónica Monguí Monsalve

Pierina Cáceres Arévalo

Ainhoa Ezquiaga Bravo



Instituto de las
MUJERES



UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID

Dykinson, S. L.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 917021970/932720407.

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial
Para mayor información, véase www.dykinson.com/quienes_somos

© Copyright by
Las autoras
Madrid

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid
Teléfono (+34) 91 544 28 46 - (+34) 91 544 28 69

e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.es>
<http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1122-842-8
Depósito Legal: M-30612-2022

ISBN electrónico: 978-84-1122-851-0

Maquetación:
german.balaguer@gmail.com

Índice

AGRADECIMIENTOS.....	11
INTRODUCCIÓN	13
I. CONTEXTO	17
I.1. Perfilado de las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar y los cuidados en España.....	17
a. Características sociodemográficas	18
b. Características sociolaborales.....	20
c. Situaciones de vulnerabilidad.....	22
I. La intersección de vulnerabilidades.....	22
II. La triple discriminación.....	23
III. El caso de las familias monomarentales.....	24
IV. Trabajadoras mayores de 55 años.....	25
V. Racismo	26
VI. La irregularidad administrativa	27
I.2. Normativa y legislación sobre el trabajo de hogar y los cuidados	27
a. El marco internacional regulatorio del trabajo del hogar y los cuidados: Convenio 189 de la OIT.....	28
b. El marco regulatorio de trabajo del hogar y los cuidados en España.....	30
I. El Sistema Especial de las trabajadoras del hogar y los cuidados.....	30
II. Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.....	31

III. Nuevo Real Decreto Ley 16/2022, de 6 de septiembre para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar	32
c. Relación entre la Ley de Extranjería y la situación sociolaboral de las trabajadoras del hogar y los cuidados	35
I.3. Otros agentes de la relación	38
2. DIMENSIONES, RETOS Y RECOMENDACIONES SOBRE LAS MUJERES INMIGRANTES TRABAJADORAS DEL HOGAR Y LOS CUIDADOS	39
2.1. Condiciones laborales, protección social y situación administrativa	39
a. Diagnóstico	39
b. Retos	40
I. Los derechos laborales y de protección social.....	40
II. La definición de funciones en una labor indefinida	43
III. La representación sindical y negociación colectiva.....	44
IV. La contratación de personas en situación administrativa irregular, economía sumergida y falta de espacios seguros	45
V. La reivindicación, el reconocimiento y la valoración del trabajo del hogar y cuidados como un sector esencial.....	47
c. Recomendaciones	48
2.2. Salud: Los cuidados de la trabajadora	52
a. Diagnóstico	52
b. Retos	52
I. Condiciones físicas de salud.....	52
II. Condiciones emocionales y psicológicas	54
III. Salud y seguridad laboral	55
c. Recomendaciones	56
2.3. Vivienda	58
a. Diagnóstico	58
b. Retos	60
I. Acceso a la vivienda.....	60
II. Condiciones de la vivienda.....	62
III. La situación de las trabajadoras internas	63
c. Recomendaciones	65
2.4. Espacio social y relacional.....	67
a. Diagnóstico	67
b. Retos	69
I. La creación y mantenimiento de redes para aumentar el capital social.....	69
II. Reconquista del ocio y disfrute personal.....	71

III. El trabajo en red, la formación jurídica y la gestión de asociaciones y cooperativas	72
c. Recomendaciones	74
2.5. Formación	77
a. Diagnóstico	77
b. Retos	78
I. Profesionalización. La cualificación profesional del sector	78
II. El acceso a una formación complementaria e innovadora.....	80
III. Alfabetización digital: nuevas habilidades para nuevas realidades	82
IV. Garantías para afrontar la formación	83
V. La homologación de sus formaciones en origen	84
VI. Inmersión lingüística	85
c. Recomendaciones	86
2.6. Relación con las instituciones públicas	88
a. Diagnóstico	88
b. Retos	89
I. La confianza en la Administración pública.....	89
II. La transformación burocrática administrativa	91
III. Responsabilidades del Gobierno.....	92
c. Recomendaciones	93
3. RECOMENDACIONES PRIORIZADAS POR LAS MUJERES INMIGRANTES TRABAJADORAS DEL HOGAR Y LOS CUIDADOS	95
3.1. Recomendaciones a las Administraciones públicas.....	95
3.2. Recomendaciones al tercer sector.....	97
3.3. Recomendaciones a la parte empleadora.....	98
3.4. Recomendaciones a las trabajadoras del hogar y los cuidados	98
4. DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS Y EXPERIENCIAS	101
BIBLIOGRAFÍA.....	103

Agradecimientos

El equipo del proyecto *Género, clase, migración y origen étnico: acciones para la igualdad interseccional en el colectivo de mujeres inmigrantes en el trabajo del hogar*, quiere expresar su agradecimiento a todas las personas que han participado en la construcción del presente Libro Blanco. En especial, queremos agradecer las voces, reflexiones y experiencias compartidas por las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar y los cuidados, quienes han sido las principales protagonistas de este libro. A su vez, queremos agradecer la participación, disposición y apoyo a todas las Administraciones públicas, las asociaciones y entidades del tercer sector que nos han abierto sus puertas para dar a conocer sus acciones, intercambiar el conocimiento y compartir las estrategias que se desarrollan en relación a la situación y realidad de este sector.

Entre las entidades del tercer sector y sindicatos, agradecemos a Cáritas Española, a la Oficina Municipal de Información, Orientación y Acompañamiento para la Integración Social de la Población Inmigrante del Ayuntamiento de Madrid gestionada por la Asociación La Rueda, AD Los Molinos, Asociación Latinoamericana Huelva para todos y todas, Diaconía, AESCO, Provivienda, Karibu, Sindicato USO, Malen Etxea, AIETI y AMALGAMA.

Entre las asociaciones y cooperativas de trabajadoras del hogar y los cuidados, agradecemos a La Comala, SEDOAC, Asociación de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de Sevilla, A3CALLES Cuidados en Territorio, ATH-ELE Asociación de Trabajadoras del Hogar Bizkaia Etxebarrukoak, AIPHYC, Cooperativa Avancem Santa Clara y Cooperativa Micaela.

Entre las Administraciones públicas y organismos internacionales, agradecemos a la D. G. para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial del Ministerio de Igualdad, a la S. G.

Agradecimientos

para la coordinación de la Inspección del Sistema de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a la S. G. de Políticas de Igualdad del Área de Gobierno de familias, igualdad y bienestar social del Ayuntamiento de Madrid, al Instituto Andaluz de la Mujer, a la Viceconsejería de Trabajo y Seguridad Social del Dpto. de trabajo y empleo del Gobierno Vasco, a la D. G. de Cooperación al Desarrollo e inmigración del Gobierno de Aragón, a la D. G. de Migraciones, Refugio y Antirracismo y la D. G. de Cuidados, Organización del Tiempo y Equidad en el Trabajo de la Generalitat de Cataluña, al Servicio de Cooperación al Desarrollo y Migraciones del Ayuntamiento de Valencia, al Servicio de Promoción de las Mujeres y por la Igualdad de Género de la D.G. Instituto Valencià de les dones de la Generalitat Valenciana, a la S. G. para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. También agradecemos a la oficina de la OIT en España su participación y aporte en este recorrido.

Además, agradecemos todo el apoyo y aporte de Magdalena Díaz Gorfinkiel, Paloma Moré, Margarita Barañano, María Offenhenden, Aracely Sánchez, Julissa Jáuregui, Paola Leenhouts y Marysol Ruberte. Finalmente, queremos dar un especial agradecimiento a Carolina Elías por su constante orientación y acompañamiento en el desarrollo de este Libro Blanco.

Introducción

En las últimas décadas, España ha experimentado distintas transformaciones sociales, económicas y culturales que han configurado un panorama con nuevas necesidades en los hogares familiares. En efecto, el comportamiento de la pirámide poblacional con un marcado envejecimiento de la población, la ascendente incorporación de la mujer en el mercado laboral, el aumento de hogares monoparentales, así como la progresiva tendencia hacia la dispersión geográfica de las familias, han supuesto modificaciones en la gestión y organización de las actividades domésticas y del cuidado, las cuales han recaído históricamente en la figura femenina (Oso y Parella, 2012). Si bien estas transformaciones han llevado a reducir el tiempo dedicado por las mujeres autóctonas a las tareas domésticas, ello no ha supuesto una mayor implicación y corresponsabilidad masculina en estas labores; y en cambio, la solución se ha volcado en la externalización de dichas actividades hacia un mercado segmentado y desregulado (Torns et al., 2007). Cabe recordar, además, que estas transformaciones se producen en el contexto de un estado del bienestar de tradición familista para la provisión de bienestar, con un escaso desarrollo en la red de servicios sociales y en el que la familia y, más específicamente, las mujeres de las familias, son las que dedican su tiempo a la atención y cuidado de los hogares.

La conjunción de todos estos acontecimientos ha sido determinante para explicar la demanda de *nuevas ocupaciones* que responden a unas necesidades no satisfechas, no absorbidas por la población autóctona, pero sí por mujeres inmigrantes. Coincidiendo con esta necesidad de atención, mantenimiento y cuidados familiares, surge la llamada *feminización de las migraciones* que tuvo lugar en la década de los 90's, situación que algunas

autoras denominaron como la *latinoamericanización de las migraciones* (Martínez-Buján, 2010), época en la que llegaron más mujeres latinoamericanas que hombres.

De esta forma, la reestructuración en estas tareas llega a traducirse en un trasvase de cargas reproductivas entre mujeres de distinto origen étnico y distinta clase social (Parella, 2007). Así, ante la ausencia de un estado del bienestar desarrollado y el nuevo panorama sociodemográfico, un gran número de familias se han visto enfrentadas a la contratación de trabajadoras del hogar y cuidados, contando con sus propios presupuestos familiares para dar respuesta a las necesidades del hogar que antes eran proporcionados por servicios públicos de atención (Barañano y Marchetti, 2016). De ahí que el perfil de las familias empleadoras se haya diversificado y, por ello, contar con una persona trabajadora del hogar y los cuidados ha dejado de ser exclusivo para grupos con cierto poder adquisitivo y, en lugar de ello, se ha ido extendiendo cada vez más a familias de clase media. De acuerdo a Parella (2007), un importante segmento de la población demandante de estos servicios la suponen adultos mayores que viven solos y perciben una pensión. La frágil solvencia para la provisión de sus cuidados lleva a que la contratación de una trabajadora inmigrante y, en muchos casos, el recurso de la economía informal sea una estrategia a bajo coste para dar solución a las necesidades no cubiertas por el Estado.

Paradójicamente, el trabajo del hogar y los cuidados realizado por las mujeres inmigrantes llega a configurarse como una solución económica y esencial ante un modelo familista de provisión de bienestar, en detrimento del propio bienestar de este colectivo, que es excluido del acceso a mecanismos de protección y derechos sociales básicos (Moré, 2020).

Las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar y los cuidados tienen una realidad contrapuesta; por un lado, desempeñan una labor esencial que soporta y suple la escasa implicación pública en el sistema de cuidados familiares, en tanto garantizan el bienestar social, desempeñando funciones de cuidados, formación, atención y administración de los hogares; pero, por otro lado, la visión y las condiciones que tienen estas labores no se corresponden al papel que desempeñan y su carácter complejo e imprescindible. Esta situación plantea una cuestión importante, en tanto la selección de este perfil va a responder a criterios de género, clase social y etnia en una relación con las situaciones de vulnerabilidad que experimentan. Una interseccionalidad de desigualdades que favorece que los derechos y las condiciones socio-laborales de quienes se empleen en este sector sean deficientes y cuestionables, amén de que la ocupación esté caracterizada por la desigualdad, el desprestigio social y la invisibilidad. Desde este escenario, el trabajo de hogar y los cuidados ha sido concebido como un cúmulo y sobrecarga de tareas indefinidas relegadas a lo privado, lo cual plantea dificultades para delimitar su definición y los elementos que se consideran dentro de este sector (Martínez et al., 2016). Si bien estas labores tienden a contener una amalgama de competencias que no son reconocidas

como parte de sus funciones, en el imaginario colectivo los trabajos de este sector son reducidos a labores de limpieza en detrimento de las labores de cuidados que desempeñan y que corresponden a la mayor parte de las áreas en las que trabajan. De ahí que la reivindicación conceptual que realizan las mujeres de este sector abogue por reconocer y denominar esta ocupación como **trabajo del hogar y los cuidados**¹, entendiendo el cuidado como un concepto complejo que abarca múltiples connotaciones y acciones en función de la persona que lo recibe.

Las contradicciones que surgen frente a este panorama, las demandas históricas de estas mujeres y el interés más reciente de la Administración para ofrecer mejores condiciones al sector constituyen el germen de la redacción de este Libro Blanco, que tiene como **objetivo dar a conocer los retos a los que se enfrenta el sector**, ofrecer recomendaciones, así como presentar las buenas prácticas que han permitido contribuir a la mejora de condiciones de las trabajadoras del hogar y los cuidados.

El Libro que presentamos se basa en los resultados, los debates y discursos que han emergido en una serie de acciones realizadas en el marco del proyecto *Género, clase, migración y origen étnico: acciones para la igualdad interseccional en el colectivo de mujeres inmigrantes en el trabajo del hogar*. Estas acciones han tenido como eje transversal la participación y diálogo directo entre los distintos agentes implicados en la situación específica que atañe, esto es, la Administración pública, asociaciones y entidades del tercer sector, Academia, personas empleadoras y en especial, la voz y agencialidad de mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar y los cuidados. De esta forma, los contenidos que exponemos surgen del diseño y ejecución de 18 encuentros institucionales² en diferentes zonas de España, la realización de 7 mesas de debate, así como talleres con mujeres inmigrantes de este sector y con las personas que las emplean.

A partir de esta metodología, el Libro Blanco se estructura en cuatro capítulos. El primero de ellos parte por exponer de manera breve el contexto de partida sociodemográfico, sociolaboral y normativo. En un segundo capítulo, que compone la sección central del libro, transcurriremos por seis dimensiones que reflejan las realidades encontradas, los retos y recomendaciones que tiene la sociedad actual en materia de igualdad y reivindicación de los derechos en este sector. El tercer capítulo, que emana del anterior, traslada las recomendaciones priorizadas por las propias mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar y los cuidados, señalando la importancia de la actuación pública.

¹ Término que se utilizará en este Libro y que se separa de otras concepciones que suponen la reducción, simplificación y desprestigio del sector (trabajadoras al servicio del hogar, domésticas, entre otras).

² De las cuales 10 se han realizado con Administraciones públicas locales, provinciales, autonómicas y nacionales; y 8 con asociaciones de trabajadoras del hogar y los cuidados y otras entidades del tercer sector en distintas localizaciones de España.

Finalmente, cerramos con un último capítulo en el que se ofrece un decálogo de buenas prácticas y experiencias que busca incentivar y replicar su accionar.

Esperamos que este Libro sirva como pieza fundamental para la elaboración de políticas públicas que apoyen a este colectivo, así como un vector para la concienciación entre las Administraciones y la población general.

I. Contexto

I.1. Perfilado de las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar y los cuidados en España

La realización de un perfilado de las mujeres inmigrantes que desarrollan su labor como trabajadoras del hogar y los cuidados en España resulta de vital importancia si se quiere dar a conocer de forma rigurosa su realidad y elaborar recomendaciones o directrices dirigidas a mejorar la misma. Sin embargo, esta tarea es cuanto menos compleja debido a la falta de fuentes estadísticas que nos permitan ofrecer una radiografía específica. Así, nos encontramos en las principales fuentes consultadas, datos que hacen una referencia al conjunto del sector, no permitiendo en muchas ocasiones, una desagregación por sexo y/o por origen o nacionalidad.

Cuando acudimos a los datos ofrecidos por EUROSTAT para el primer trimestre de 2022, se descubre que España ocupa el segundo lugar en Europa con más personal en el sector del hogar y cuidados, solo por detrás de Italia (607.300). Bastante más lejos se encuentra Francia, en tercer lugar, con 222.600 personas ocupadas. España sería, así pues, uno de los países con mayor peso del trabajo en este sector dentro de la Unión Europea.

En el presente apartado partimos del ofrecimiento de un perfilado estadístico del colectivo de las trabajadoras del hogar y los cuidados, luego nos ceñiremos a los aspectos laborales más relevantes del sector que lo convierten en uno de los espacios laborales más precarizados, finalizando con la presentación de las situaciones de vulnerabilidad que más aquejan al colectivo.

a. Características sociodemográficas

Según datos de la Encuesta de Población Activa –EPA– del Instituto Nacional de Estadística –INE–, para el 2º Trimestre del 2022, el trabajo del hogar y cuidados representa en torno al 2,7% de la ocupación total en España. Entre los hombres ocupados a nivel nacional, solo 0,5% estaría ocupado en este sector frente al 5,1% que supone entre las mujeres.

En España se contabilizan 545.700 personas ocupadas como trabajadoras/es del hogar y los cuidados, de las cuales 487.500 son mujeres (89,33%) y 58.100 son hombres (10,65%). Es decir, **9 de cada 10 personas ocupadas en este sector es mujer.**

A junio de 2022, según datos de la Seguridad Social, se contabilizaron 374.583 personas afiliadas al Sistema Especial de Empleados del Hogar de las cuales 357.631 eran mujeres (95,47%) y 16.933 hombres (4,52%). **Si solo consideramos a población extranjera, la feminización del sector vuelve a hacerse patente con 154.995 mujeres (94,03%) y 9.843 hombres (5,97%).**

En materia de edad, si analizamos el Anuario de Estadísticas Laborales 2021 del Ministerio de Trabajo y Economía social, vemos que a nivel nacional **más del 80% de las trabajadoras de este sector con nacionalidad extranjera tienen edades comprendidas entre los 30 y 59 años.** El grupo decenal con mayor presencia sería el de las mujeres de 40 a 49 años con el 31,51%.

Para el conjunto de personas empleadas de hogar, la EPA (2020)³ nos informa que casi el 70% cuenta con educación secundaria, un 16% con educación primaria y un 14% aproximadamente con educación superior, no disponiéndose de datos específicos de las mujeres extranjeras.

Del total de 374.583 personas afiliadas al Sistema Especial de Empleados de Hogar a 30 de junio de 2022 el 44,01% eran de nacionalidad extranjera. En cifras absolutas las personas con nacionalidad extranjera afiliadas al sector son 164.838. Esta cifra podría ser mayor en caso de que se contabilizase a las mujeres inmigrantes que han optado por la obtención de la nacionalidad española.⁴

La misma fuente nos indica los principales continentes de nacionalidad, aunque sin diferenciar por sexos. De esta forma, en 2021, el continente que más trabajadores/as afiliados/as aporta es América (53,68%), seguido de Europa (31,15%). Con bastante menos

³ Como se citó en Elizalde-San Miguel, Lapuerta, Díaz-Gorfinkiel y Bogino (2020).

⁴ Se toman en cuenta los datos de mujeres con nacionalidad extranjera y no considerando país de origen por ser los únicos disponibles y ofrecidos por la Seguridad Social (2022).

presencia a nivel estatal se encuentran las personas trabajadoras de Asia (8,06%), África (7%) y Oceanía (0,01%).

Si analizamos la presencia por países, aquellos con mayor número de afiliados/as dentro del Sistema Especial de Empleados de Hogar a 30 de junio de 2022 son los que se aprecian en la siguiente tabla.

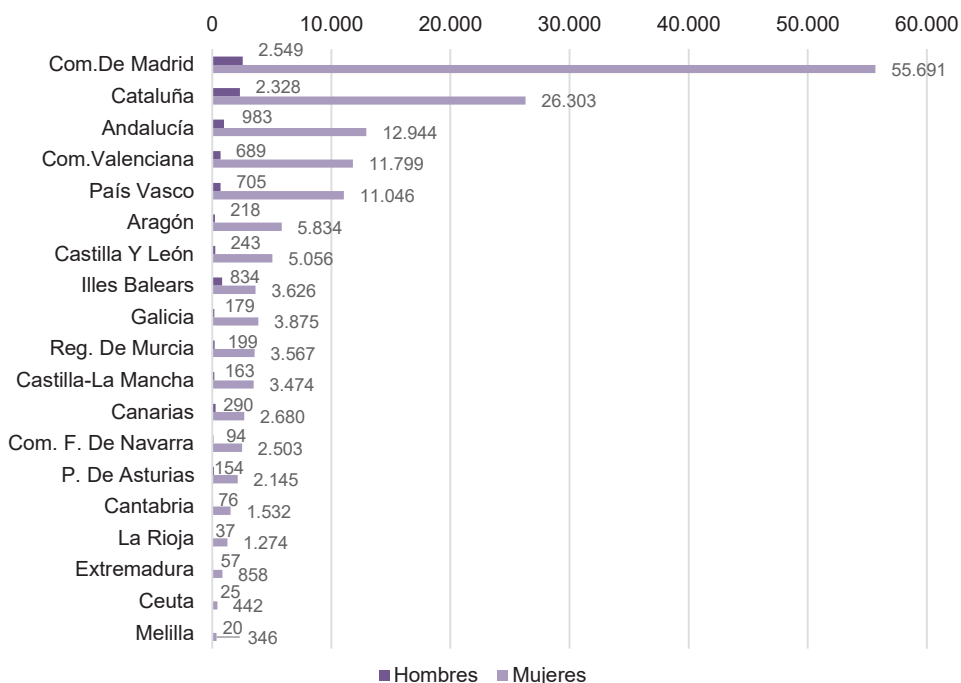
Tabla 1. Principales países de nacionalidad de las personas afiliadas al Sistema Especial de Empleados de Hogar.

País de nacionalidad	N.º Afiliados/as
Rumania	26.341
Honduras	18.906
Colombia	10.364
Ucrania	9.940
Marruecos	8.817
Perú	6.134
Venezuela	5.682
Ecuador	4.742
Bulgaria	3.975
Polonia	1.701
Portugal	1.472
Argentina	1.353

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social a último día de mes junio, 2022.

A continuación, se muestra la distribución a nivel nacional de las personas afiliadas de nacionalidad extranjera. Como se aprecia en el siguiente gráfico, **la Comunidad de Madrid, Cataluña, Andalucía, Comunidad Valenciana y País Vasco son las comunidades con mayor registro de afiliaciones de personas extranjeras al sector.** Estas cinco comunidades aportan el 75,85% del total de afiliaciones procedentes de personas extranjeras a nivel nacional. Como se aprecia, la presencia de los hombres extranjeros en las diversas comunidades es ínfima.

Gráfico I. Personas afiliadas extranjeras según CC.AA.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social a último día de mes junio, 2022.

b. Características sociolaborales

En este apartado se pretende ahondar sobre las principales características del trabajo realizado por las trabajadoras del hogar y los cuidados en general y de las de nacionalidad extranjera, cuando los datos disponibles así nos lo permitan. Para ello, nos valdremos también de estudios de corte cuantitativo que puedan ofrecernos cifras aproximadas de la realidad del sector.

Para su presentación es fundamental en este punto compartir una clasificación de las distintas modalidades existentes en este sector, pues en función de las mismas las características sociolaborales podrán variar considerablemente.

Siguiendo a la Organización Internacional del Trabajo –OIT– (s.f) un trabajador/a del hogar y cuidados puede residir en el hogar del empleador/a –trabajador/a interno– o puede vivir en su propia residencia –externo/a–. A esta clasificación cabría añadir una submodalidad entre los trabajadores externos, considerando aquellos que trabajan por horas y en distintos hogares.

En cuanto al tipo de jornada y dedicación horaria un trabajador/a de este sector puede trabajar a tiempo completo, a tiempo parcial o por horas sueltas al día. **El 57,3% de las trabajadoras realiza su labor a jornada parcial frente al 42,7% que se emplea a jornada completa según datos de la EPA⁵.**

Oxfam Intermón (2021) afirma que unas 40.000 mujeres desempeñan sus funciones como internas con una jornada media efectiva de 45 horas semanales. El mismo estudio, a partir de una explotación de la EPA de 2021, afirma que al menos 1 de cada 10 trabaja más de 61 horas semanales y el 7,4% más de 71 horas a la semana.

Asimismo, hace referencia, al otro extremo en materia de dedicación horaria que constituyen las trabajadoras por horas. De esta manera, la jornada efectiva media de las empleadas que trabajan por horas para una o varias familias es de 23,5 horas semanales. El 56,4% hace menos de 20 horas semanales y el 25% hace menos de 10 horas.

Para conocer el tipo de contrato más habitual en el sector acudimos a la Estadística de contratos de trabajo del Servicio Público de Empleo Estatal (2022). Dicha fuente nos informa que, **de los 213.845 contratos acumulados para la ocupación Empleados domésticos el 55,3% eran contratos temporales, frente el 44,7% que supusieron los contratos indefinidos.**

Según los últimos datos disponibles de la EPA (2020) en materia de salarios, **el sueldo bruto medio para las trabajadoras del hogar⁶ es un 51,08% menor que el sueldo medio bruto del total de los sectores de actividad (2.038,59 vs. 997,34 euros).** Por cada 10 euros que ingresan de media el resto de los sectores, las trabajadoras del hogar y los cuidados ganan poco más de 5 euros.

Si diferenciamos por tipo de jornada, el personal que se emplea en este sector cobra de media mensual 1.635,91€ brutos, un 27,56% menos que el resto de los trabajadores/as. En el caso de quienes trabajan a media jornada, el salario bruto mensual asciende a 545,48€, lo que significa que cobran un 31,84% menos que el resto de los trabajadores/as haciendo la misma jornada.

En un estudio elaborado por la Federación de Mujeres Progresistas (2020) –FMP– que incluyó la realización de una encuesta a trabajadoras de hogar y cuidados, se detectó que el 34,5% de las mujeres entrevistadas cobraban entre 601€ y 900€, seguidos de las que cobraban entre 301€ a 600€ y el 15% tenía un salario inferior a 300€. De esta forma, más

⁵ Se ha considerado la actividad 97 según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas “Actividades como hogar empleador”.

⁶ Se ha considerado para la extracción de datos de salario la Actividad T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio del CNAE por no ofrecer la EPA datos exclusivos de la actividad 97.

del 60% de la muestra entrevistada refirió estar cobrando por debajo del salario mínimo interprofesional situado para el año del desarrollo de dicha encuesta en 950€. El mismo estudio recoge que el 92,7% de sus entrevistadas, todas ellas trabajadoras de origen inmigrante, se dedican fundamentalmente a tareas relacionadas con el mantenimiento del hogar. Dentro de estas tareas se incluye el trabajo de limpieza, cocina, plancha, entre otros. Asimismo, este es considerado el *trabajo de base* al que “se le van añadiendo otros trabajos de cuidados de una o varias personas del hogar” (FMP, 2020). Así pues, el 45,5% de las mujeres encuestadas cuida de una persona mayor de 65 años y el 43,6% desempeña tareas de cuidado y atención a niños y niñas.

Finalmente, resulta imprescindible abordar el alcance de la economía sumergida en el sector por constituir una característica sociolaboral del mismo. Para aproximarnos a los datos de economía sumergida en el sector debemos acudir a los datos de la EPA y Seguridad Social. Mientras que los primeros consideran a todas las trabajadoras del hogar y los cuidados, estén o no dadas de alta en la Seguridad Social, los segundos nos permiten saber cuántas de ellas están cotizando. De este modo, la resta de ambas cifras nos permitiría conocer un número aproximado de personas dentro de la denominada *economía informal*.

De las 545.700 personas ocupadas como trabajadoras/es del hogar para el 2º Trimestre de 2022, 374.583 personas se encontraban afiliadas al Sistema Especial de Empleados del Hogar, es decir, el 68,64%. Estas cifras evidencian que **algo más del 30% de las personas ocupadas en el sector estarían dentro de la economía sumergida**, siendo, en cifras absolutas para junio del presente año, 171.117 personas.

Estas cifras concuerdan con los resultados hallados por el estudio de FMP (2020) donde se evidenciaba que el 33,6% de las entrevistadas trabajaban sin contrato. Asimismo, el 17,3% refería tener contrato en un hogar empleador, pero en otro/s no.

Las características sociolaborales comentadas demuestran la existencia de discriminaciones estructurales muy vinculadas al tipo de empleo, entorno en el que se ejerce y otras características precarias que empujan a las mujeres que conforman este sector laboral a situaciones diversas de vulnerabilidad sobre las que ahondaremos en el siguiente apartado.

c. Situaciones de vulnerabilidad

I. La intersección de vulnerabilidades

Además de las discriminaciones estructurales fruto del trabajo en el sector del hogar y cuidados, **las vidas de las trabajadoras inmigrantes se encuentran atravesadas**

por diferentes ejes de desigualdad que las vulnerabilizan en relación con las trabajadoras nacionales y hacen que sufran una serie de discriminaciones específicas.

La forma en la que estas discriminaciones se manifiestan no es una simple adición de las vulnerabilidades propias de cada eje de desigualdad –género, edad, país de origen, etnicidad, religión, etc.– sino que confluyen y se potencian mutuamente para dar lugar a experiencias de discriminación vividas de forma holística y retroalimentadas (Rodó-Zárata, 2021). Para realizar una aproximación analítica a esta realidad compleja se han concebido estos ejes como una intersección o un gradiente entre una situación de discriminación y de privilegio, permitiendo situar a la trabajadora en unos puntos u otros según su situación y comprender las contingencias de su experiencia material. Es lo que se ha llamado *interseccionalidad* (Crenshaw, 1989).

Este conjunto de ejes forma un sistema muy condicionado por las situaciones contextuales –lugar, momento histórico, cultura, entre otros– y las individuales de la propia trabajadora (Rodó-Zárata, 2021). Así, algunas de estas características serán más salientes o relevantes para moldear la experiencia vivida dependiendo del contexto en el que se inscriban y de la situación particular de la trabajadora (Yuval-Davis, 2006). Tres de los ejes con mayor influencia en la experiencia de las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar son el de **género, el origen y la clase, que conforman su llamada triple discriminación** (Parella, 2004).

II. La triple discriminación

La triple discriminación se produce sobre un sustrato cultural en el que **los cuidados son, de partida, una actividad fuertemente feminizada**. La llamada *crisis de los cuidados*, provocada por la definitiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo sin que sus contrapartes masculinos recogieran parte de su carga de trabajo en el hogar, ha ocasionado un aumento exponencial de la demanda de mano de obra en este sector para suplir las necesidades de los hogares en los que ambos miembros de la pareja trabajaban. Las migraciones en las últimas décadas han ido feminizándose crecientemente por este motivo (Parella, 2003, 2004; Martínez-Buján, 2010).

Así, el sector del trabajo del hogar y los cuidados remunerado no solo se encuentra feminizado, sino que también es un **sector etnificado** por suponer un primer nicho de inserción laboral para muchas mujeres inmigrantes extracomunitarias (GEDIME, 2009; Lebrusan, Cáceres y Brey, 2019). Por otra parte, la invisibilización y desvalorización de las tareas de reproducción de la vida hacen que sea un sector con un **desprestigio social** asociado a la propia actividad y al que acceden los estratos socioeconómicos

más vulnerados, como las personas inmigrantes, que no encuentran salidas laborales en otros sectores.

Como mujeres, las inmigrantes sufren las **tensiones en cuanto a las expectativas puestas en su rol de género**, que en cierta medida subvierten al convertirse en cabezas y proveedoras familiares. Este rol de cabeza de familia cuestiona muchas veces los aprendizajes culturales en sus países de origen y, especialmente en relación con la maternidad, puede llegar a convertirse en una fuente de malestar emocional y psíquico al sentir que no están atendiendo el cuidado de los/as hijos/as de forma adecuada. A su vez, las expectativas de género se trasladan al plano de lo laboral, donde las trabajadoras deben encargarse de tareas de muy diversa índole cuyo conocimiento se les asume en tanto mujeres.

Las trabajadoras del hogar inmigrantes son también más susceptibles de sufrir **situaciones de violencia de género y acoso sexual en el lugar de trabajo** (Retamozo, 2021), lo que va de la mano de la dificultad de su detección por parte de las instituciones y ONG's. La situación de poder de los empleadores en el ámbito privado, máxime si no hay otros familiares convivientes, resulta en una percepción de impunidad y disuade a las trabajadoras de formalizar denuncias, especialmente en el caso de las internas o aquellas en situación administrativa irregular, por miedo a quedar sin recursos o a ser deportadas.

La etnicidad, por su parte, entra en juego en un contexto de subordinación de los países del Sur o no occidentales, en una economía globalizada de grandes movimientos de personas. Estas relaciones de escala mundial, a la vez económicas y simbólicas, se perpetúan en España y limitan las posibilidades de desarrollo de las mujeres, sea a nivel socioeconómico o personal. Esto tiene una influencia directa en su posición de clase: las mujeres inmigrantes quedan así **encasilladas en situaciones muy precarias, con empleos de baja deseabilidad social y mal pagados** en los que deben trabajar muchas horas para poder hacer frente a los costes de vida.

III. El caso de las familias monomarentales

En el proyecto y experiencia migratoria de las mujeres inmigrantes, los familiares y especialmente los/as hijos/as, tienen una centralidad muy acusada en la toma de decisiones, desde las motivaciones de la migración hasta sus estrategias laborales o residenciales. En algunos casos, la migración se produce en compañía de los/as hijos/as, aunque en muchos otros se los debe dejar en el lugar de origen al cuidado de otros familiares, bien para desarrollar allí su vida o a la espera de poder iniciar procesos de reagrupación familiar. Esta situación familiar transnacional forma *cadena globales de cuidados* (Hochschild, 2001) con las que las mujeres inmigrantes suplen las necesidades de cuidado de las familias

españolas mientras que otras mujeres realizan las tareas de cuidado del hogar y los/as hijos/as en el lugar de origen de manera no remunerada.

Las formas en la que estas relaciones maternofiliales transnacionales se desarrollan tienen unas características particulares, entre las que se encuentran el **uso de múltiples formas de comunicación en directo y diferido** (Madianou, 2016), la reconfiguración de los roles familiares y la expresión del afecto o los flujos de recursos materiales hacia la familia en el lugar de origen (Pedone, 2014). Por otra parte, cuando las trabajadoras tienen a sus hijos/as en España, las dificultades económicas aumentan con los costes del lugar de destino. Además, aquellas que cuentan con personas dependientes y/o escolarizadas ven considerablemente restringida su flexibilidad horaria o residencial, en la que solían apoyarse para conseguir más empleos.

Como resultado, **las cabezas del hogar se encuentran sometidas a una gran presión por tener que encarar las cargas familiares tanto materiales como de cuidados en España o en su lugar de origen.** Esto ocasiona que se encuentren en una mayor necesidad económica, por lo que aceptan trabajos con peores condiciones laborales o realizan dobles jornadas sin días de descanso para poder dedicar una gran parte de sus ingresos al envío de remesas. La necesidad económica sitúa a las mujeres en una situación de extrema vulnerabilidad en la que no cuentan con ningún poder de negociación respecto de sus condiciones y caen en dinámicas de explotación y auto-explotación. En el caso de las trabajadoras internas la situación se agrava, dado que una pérdida del empleo podría dejarlas, en muchos casos, en situación de calle.

IV. Trabajadoras mayores de 55 años

Descargadas en parte de la responsabilidad de mantener a hijos/as completamente dependientes de sus ingresos, las trabajadoras de mayor edad encuentran, no obstante, nuevas vulnerabilidades al ver su propia salud en declive y disminuida su capacidad para hacer frente a las largas jornadas de trabajo físico. La acumulación a través de los años, el desgaste de la actividad, los desplazamientos y la exposición a productos químicos y de limpieza hacen mella en la salud de las trabajadoras más mayores. Por otro lado, con la edad también **pierden capacidad para realizar tareas de limpieza que exijan agilidad o fuerza**, como subir a escaleras o desplazar cargas pesadas, y son más susceptibles a sufrir accidentes o caídas con periodos de recuperación cada vez más largos, lo que las apartaría del mercado laboral y situaría en una gran vulnerabilidad económica.

El peligro del desempleo en esta franja de edad es notorio, dado que las dificultades de reinserción son cada vez más pequeñas, a pesar de que pueda existir

cierta demanda para labores de acompañamiento y cuidado. En esta misma línea, para las trabajadoras el momento de la **jubilación supone en muchos casos un deterioro de sus condiciones de vida** por las dificultades para haberse encontrado trabajando de forma regular y cotizando a la Seguridad Social por las horas reales de trabajo. En caso de no poder percibir una pensión contributiva, queda la opción de la pensión no contributiva, que sin embargo para las personas extranjeras exigen haber residido legalmente en España durante al menos 10 años y de forma ininterrumpida los 2 años previos a la solicitud, lo que limita sus visitas al lugar de origen.

Cabe destacar que la práctica totalidad de las trabajadoras inmigrantes **no cuenta con una casa en propiedad al final de su vida laboral**, por lo que la pensión mínima que pueden llegar a percibir, en caso de encontrarse en situación administrativa regular, no es suficiente para cubrir los costes de vida básicos como alquiler y manutención. Por este motivo, muchas de las trabajadoras siguen en activo en el mercado informal a pesar de haber sobrepasado su edad de jubilación o recurren a la modalidad de interna para asegurarse un lugar de residencia, con las malas condiciones de trabajo, privacidad y el aislamiento que ello supone.

V. Racismo

Un aspecto que resulta a menudo invisibilizado a la hora de describir el sector del trabajo del hogar y los cuidados, es la **gran diversidad de experiencias de las trabajadoras en función de su género, edad, nacionalidad, etnicidad o estatus migratorio** (Gregorio, 2012). En las experiencias de discriminación racista, en concreto, confluyen tanto los estereotipos xenófobos como el color de piel, los rasgos fenotípicos, el idioma o la religión de forma interseccional y compleja (Grosfoguel, Oso y Christou, 2015; Fernández, 2019). Así, por ejemplo, las trabajadoras latinoamericanas o las filipinas son consideradas más dulces o dóciles y se prefieren para algunas tareas de cuidado, mientras que las mujeres subsaharianas no acceden en tanta medida al sector por su color de piel. Estas discriminaciones se reproducen más allá del trabajo del hogar y los cuidados, impidiendo su acceso a otros sectores laborales, a contratos de alquiler, etc.

Las latinoamericanas son el grupo con mayor presencia en este sector, lo cual se debe también a la confluencia del idioma y tradición religiosa, además de a la vinculación histórica a España por el pasado colonial, que las sitúa en una situación de subalternidad y servicio en el imaginario colectivo. En cualquier caso, los prejuicios racistas operan también sobre la diversidad étnica de las mujeres, siendo las mujeres indígenas o las afrodescendientes más perjudicadas (Vásquez, 2019).

En lo que se refiere a **contratación, el color de piel y los rasgos fenotípicos son factores determinantes a la hora de sufrir o no discriminación**. En igualdad de condiciones en relación con el desconocimiento del idioma, las trabajadoras del Este de Europa son más contratadas que las trabajadoras africanas, las más discriminadas también a la hora de regularizar sus contratos (Los Molinos, 2017). Dentro de las mujeres africanas, las mujeres árabes cuentan con una situación algo mejor, no siendo así para las musulmanas que lleven velo. A pesar de la larga tradición de migración marroquí a España y su penetración en el mercado laboral, **la islamofobia es un factor de peso**.

VI. La irregularidad administrativa

La irregularidad administrativa **condiciona la vida de las trabajadoras de forma transversal**. A la hora de acceder a un empleo, su abanico de opciones se ve muy limitado y las condiciones de trabajo son muy malas al aprovechar la indefensión legal de la trabajadora y su miedo a denunciar por el peligro de deportación. Por otra parte, el acceso a un contrato de alquiler no les resulta posible en ausencia de contrato de trabajo y tienen **vetado el acceso a cualquier ayuda pública**, así como a parte de los programas de asociaciones del tercer sector financiados externamente, dependiendo de forma más acusada de otro tipo de entidades asistenciales o de las redes sociales informales. Por otra parte, la condición de irregularidad **frena su proyecto migratorio familiar e impide que se puedan realizar procesos de reagrupación**. De esta forma, la legislación internacional y nacional llegan a influir en la situación de las mujeres trabajadoras en este sector.

1.2. Normativa y legislación sobre el trabajo de hogar y los cuidados

La regulación de las condiciones sobre el trabajo del hogar y de cuidados se ha ido estructurando de manera desigual a la de los demás sectores laborales, llevando a que su avance en la equiparación de los derechos sea cuanto menos tardío. Las características particulares que alberga este sector, referidas especialmente al lugar de prestación de servicios y la combinación de carácter mercantil y privado, hacen que sea un sector con una inmensa complejidad. Y es que, la propia indefensión normativa e institucional que ha tenido el sector del trabajo de hogar ha hecho que se produzcan una serie de discriminaciones históricas, que siguen manteniéndose y reproduciéndose en la sociedad actual. Dadas estas peculiaridades, realizamos aquí una breve revisión sobre los hitos normativos en los que se soporta actualmente el sector, desde su desarrollo a escala internacional con el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT–,

el marco regulatorio en España con la integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General hasta la reciente aprobación del Real Decreto 16/2022. Adicionalmente, y teniendo en cuenta el enfoque del presente Libro Blanco, así como la alta representación de mujeres inmigrantes que se ubican en este sector, se desarrolla un análisis para observar la relación entre la Ley de Extranjería y la realidad de las trabajadoras del hogar y los cuidados. Sin duda, estos instrumentos internacionales y nacionales, constituyen un reclamo para abordar la exclusión de las trabajadoras del hogar y del cuidado en la protección laboral y social, así como el reconocimiento del valor económico y social de este sector (Sanz, 2021).

a. El marco internacional regulatorio del trabajo del hogar y los cuidados:
Convenio 189 de la OIT

La OIT, como organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales, en junio de 2011 adoptó el Convenio 189 sobre *trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, con el objetivo de establecer unos principios y derechos básicos en ese sector que permitieran ofrecer protección a sus trabajadoras. Este desarrollo normativo a escala internacional supuso un hito histórico, no solo por ser la primera vez que un organismo internacional fijara una regulación destinada a este grupo específico de trabajadoras, que significaba a su vez un renovado interés del tema para numerosos países y agentes sociales, sino también porque considera algunas de sus especificidades como un sector especialmente representado por mujeres inmigrantes, llevando por tanto a suponer una oportunidad para el reconocimiento y la contribución significativa de este sector y esta población en el funcionamiento social y en la economía mundial.

El Convenio 189 promueve así, una regulación estatal que lleve a garantizar a las trabajadoras del hogar y de cuidados “las condiciones mínimas de trabajo y de seguridad social equiparables al resto de los trabajadores, así como el establecimiento de un sistema de protección judicial y de tutela administrativa que lo haga posible” (Quesada, 2011). En efecto, entre los principales aspectos que desarrolla el Convenio se señala la imposición de garantías para las trabajadoras de este sector y, en particular, la necesidad del establecimiento de un **contrato de trabajo por escrito** que informe de manera adecuada, verificable y comprensible a la persona empleada, así como **evitar restricciones a la afiliación, la prevención de riesgos laborales** y salud en el trabajo, la adopción de medidas para asegurar que las personas trabajadoras de este sector **se beneficien de un régimen de salario mínimo**, la necesidad de **articular mecanismos y procedimientos adecuados de denuncia** ante abusos y fraudes, autorizar inspecciones de trabajo, prevención de la trata, reglamentaciones de descanso familiar y al tiempo de

presencia, orientaciones a la conciliación, la libertad sindical y la negociación colectiva, entre otros. Un aspecto a destacar en todo ello, se refiere a la cobertura de la Seguridad Social, pues el Convenio 189 recoge en su artículo 14, la directriz de “asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad”, ello en referencia a las **prestaciones por desempleo** y demás derechos y garantías de esta cobertura.

En relación a las referencias sobre las personas inmigrantes que trabajan en este sector, el Convenio recoge en sus artículos 8 y 9 previsiones acerca de **los derechos de información** a través de una oferta de empleo o contrato antes de que crucen las fronteras nacionales, así como el derecho a su **repatriación tras la expiración o terminación del contrato** en virtud del cual fueron empleados, así como la adopción de medidas para la **protección de los derechos de los trabajadores inmigrantes**, entendiéndose una extensión a la protección de aquellas personas que tienen una situación de irregularidad administrativa y que, por tanto, se encuentran en condiciones de mayor vulnerabilidad ante los abusos y discriminaciones. No obstante, no se redactan obligaciones particulares ante estos aspectos, por lo que corresponderá a los Estados que ratifican el Convenio abordar esta regulación (Oelz, 2014).

Si bien el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, entró en vigor el 5 de septiembre de 2013, no ha sido sino hasta 2022 cuando se ratifica en España. Dicha ratificación supone un avance normativo en el país, el cual, entre otros motivos, es resultado de las reivindicaciones de los movimientos asociativos de las propias trabajadoras de este sector, cuyas modificaciones legislativas han dado inicio en 2011 a partir de la Ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, el Real Decreto Ley 1620/2011, de 14 de noviembre, que actualizaba una regulación de la relación laboral especial de las personas empleadas del hogar familiar y el Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social. La reciente adopción del Convenio ha dado paso a la formulación del Real Decreto 16/2022 de 6 de septiembre en el que se regulan dos aspectos que habían quedado pendientes en el desarrollo legislativo de 2011, esto es, la indemnización por despido improcedente⁷ y la prestación por desempleo.

⁷ La indemnización corresponde a 12 días por año trabajado con un límite de 6 meses en el caso de despido objetivo –disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de su gastos por circunstancia sobrevenida; la modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescindan de la persona trabajadora del hogar; así como el comportamiento de la persona trabajadora que fundamenta de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora–; sin embargo, el despido sin motivos justificados por la ley tendrá una indemnización de 33 días por año injustificado, con un

b. El marco regulatorio de trabajo del hogar y los cuidados en España

En España la regulación del trabajo del hogar y cuidados fue un sector expresamente excluido hasta el año 1985, manejándose hasta ese momento dentro de la legislación civil (Díaz Gorfinkiel, 2016). A partir de esta fecha, las relaciones de las trabajadoras pasaron a calificarse como relaciones laborales y, aunque se planteaba ya una jurisprudencia, seguía manteniéndose una desigualdad considerable y una situación de infraprotección respecto a los demás trabajadores de otros sectores laborales. Tal y como se mencionaba en líneas anteriores, fruto de diversos factores en el contexto internacional (Convenio 189 de la OIT) y nacional –la presencia de población inmigrante, los movimientos asociativos de estas trabajadoras, los movimientos feministas y la política gubernamental, entre otros– fue surgiendo un movimiento de lucha por la equiparación de derechos laborales con el resto de sectores, de manera que, después de muchos años de reivindicaciones, se han ido produciendo algunas modificaciones legislativas desde el año 2011.

I. El Sistema Especial de las trabajadoras del hogar y los cuidados

Uno de los cambios en la normativa del trabajo del hogar y cuidados se produce con la entrada en vigor de la Ley 27/2011 de 01 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad social, ley con la que se redefinen algunas cuestiones relacionadas con la protección de la Seguridad Social. En efecto, a partir de entonces deja de existir un régimen especial independiente del empleo de hogar y se integra este como un Sistema Especial en el Régimen General. La Ley al respecto, llega a establecer la **obligación de afiliación a la Seguridad Social** para todas las trabajadoras del hogar y los cuidados, con independencia del número de horas que laboren, pero a su vez, se pasa de una base de cotización única a otra por tramos, con el fin de tener una mayor relación entre salarios y contribución a las prestaciones sociales, y **equipara los aspectos referidos con la jubilación y la incapacidad temporal** a aquellos en los que se rige el Régimen General (Díaz Gorfinkiel, 2016).

La norma dejaba sentado que las trabajadoras del hogar tenían derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, sin embargo, **especificaba algunas peculiaridades entre las que destacaba la imposibilidad de cotizar para la prestación por desempleo y por el Fondo de Garantía Salarial –FOGASA–**. No obstante, en diciembre de 2012, con el cambio de gobierno se realiza una modificación parcial en la configuración jurídica del Sistema Especial para Empleados de Hogar por medio del Real Decreto Ley

máximo de 24 mensualidades. Para ello, la trabajadora deberá acudir al Juzgado de lo Social en un plazo de 20 días hábiles desde la fecha a efectos de su despido.

29/2012 de 28 de diciembre. Las modificaciones se enfocaron en las condiciones de afiliación en el caso de trabajadoras que prestaban sus servicios por horas, así como en los tramos de cotización que pasaron de 15 a 8 tramos, sin reflejar los salarios reales. De esta forma, desde el 1 de abril de 2013 aquellas trabajadoras incluidas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar con menos de 60 horas mensuales por empleador, debían gestionar directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos cuando así se acordaba con tales empleadores/as; es decir, para estos casos, la responsabilidad pasaba a recaer en la persona trabajadora⁸. Dicha modificación fue fundamentada en la idea de la excesiva complejidad administrativa que tenía el sistema anterior para aquellas personas que contrataban por horas y, en particular, para adultos mayores.

II. Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar

La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar –como lo define la ley– se establece a partir del Real Decreto 1620/2011 instaurando una serie de mínimos en cuanto a condiciones de trabajo algunos de los cuales sufrieron modificación a raíz del Nuevo Real Decreto Ley 16/2022.

En referencia a la **forma de contrato** al Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre en su artículo 5.1 dejaba abierta la posibilidad de que este pudiera ser oral o escrito. **La exigencia de que sea escrito solo quedaba explícita cuando el contrato era igual o superior a 4 semanas.** Este artículo queda modificado por el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre donde se expresa que “la forma del contrato se ajustará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores”. Asimismo, salvo prueba de lo contrario, en caso de que no existiese contrato escrito –algo que contempla el Estatuto de los Trabajadores– el contrato se presumirá a tiempo indefinido y a jornada completa siempre y no solo cuando este sea superior a 4 semanas como ocurría anteriormente, igualando de esta forma a las trabajadoras del hogar con el resto de los trabajadores.

En cuanto a la **jornada de trabajo**, la ley estipula que la **jornada máxima sea de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo**, pero sin perjuicio de los tiempos de presencia. El tiempo de presencia lo constituyen “aquellas horas pactadas por ambas partes, aparte de la jornada laboral, en las que se ha de permanecer en la casa a disposición de la parte empleadora, pero no tienen que dedicarse a las tareas domésticas habituales.

⁸ De acuerdo al Artículo 34 bis del RD 29/2012 “La responsabilidad por el incumplimiento de la obligación de cotizar al Sistema Especial para Empleados de Hogar en estos supuestos corresponderá al propio empleado y, subsidiariamente, al empleador o empleadores, salvo que éstos”, perjudicando a las trabajadoras en caso de incumplimiento de sus empleadores, por lo que ellas y su patrimonio son las principales perseguidas.

No se trata de un tiempo de trabajo efectivo, sino de un tiempo en el que la trabajadora o trabajador está disponible” (Emakunde, 2022).

Sobre el **descanso**, la norma indica que el o la empleada de hogar interna tendrá derecho, al menos, a dos horas diarias para las comidas principales, y este tiempo no computará como tiempo de trabajo. Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de doce horas. La ley añade que el descanso entre jornadas del empleado de hogar interno podrá reducirse a diez horas, compensando el resto hasta doce horas en periodos de hasta cuatro semanas.

Asimismo, las personas empleadas en este sector tienen derecho a un descanso mínimo semanal de 36 horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

En cuanto al **salario** percibido por las trabajadoras, según informa la normativa, este está marcado por el salario mínimo interprofesional anual que para el año 2022 está fijado en 14.000 euros. El salario mínimo de los y las trabajadoras del hogar y los cuidados que trabajen por horas, en régimen externo, está fijado en 7,82 euros por hora efectivamente trabajada. Asimismo, hay derecho a dos **pagas extraordinarias** al año, que se cobran, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año, en proporción al tiempo trabajado durante dicho semestre y de modo que se garantice la percepción del Salario Mínimo Interprofesional. En materia de **vacaciones**, la norma indica que las trabajadoras tienen derecho a 30 días naturales de vacaciones al año, que podrá fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos, uno de ellos será, como mínimo, de 15 días naturales consecutivos.

En lo que respecta a la **finalización del contrato**, hasta antes de la redacción del presente libro las vías para la finalización del mismo eran las recogidas del art. 49 Estatuto de los Trabajadores y las que figuraban en Art. 11 del RD 1620/2011. Entre las mismas, existía una figura denominada “Despido por desistimiento”, por la que se podía despedir a las trabajadoras sin alegar ninguna razón. Dicha figura ha sido eliminada según lo expresado en el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, obligando en la actualidad a que el cese siempre esté motivado por causas objetivas.

III. Nuevo Real Decreto Ley 16/2022, de 6 de septiembre para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar

Uno de los más recientes cambios normativos en materia del trabajo de hogar y cuidados en España se ha llevado a cabo a partir de la formulación del Real Decreto Ley 16/2022, el cual obedece al proceso de ratificación por parte de España del Convenio

189 de la OIT, así como a la Sentencia del Tribunal de Luxemburgo del 24 de febrero de 2022 que señalaba que España discriminaba de manera indirecta por razón de género a las trabajadoras de este sector al no reconocerles el derecho al paro. Esta nueva normativa reglamentaria tiene como objetivo equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena. En coherencia con el Convenio de la OIT, la norma resuelve algunas cuestiones pendientes y fundamentales en la desigualdad de este sector. En primer lugar, **se incorpora a las trabajadoras de este sector al ámbito de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, excluido históricamente por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, expresamente en su artículo 3.4. Esta situación cambia recientemente con el artículo primero del Real Decreto-ley 16/2022 de 6 de septiembre, que elimina dicho punto y añade una disposición adicional decimotava⁹ a fin de garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esto permitirá garantizar un nivel de protección en materia de seguridad y salud de las personas del sector del hogar y los cuidados equivalente a la de cualquier otra persona trabajadora.

El hogar familiar donde se prestan los servicios se va a considerar como centro de trabajo y, por tanto, se empieza a cotizar por contingencias profesionales, reconociendo los accidentes laborales y las enfermedades profesionales –enfermedades que estén vinculadas con la prestación de su servicio–. Además, se establece el compromiso de crear una comisión de estudio con enfoque de género para abordar las enfermedades profesionales de este sector, desarrollado mayoritariamente por mujeres.

A su vez, para proporcionar una **cobertura de garantía salarial**, se incorpora la relación laboral de las personas trabajadoras del hogar y cuidados dentro del catálogo de beneficiarios de las indemnizaciones reconocidas por el Fondo de Garantía Salarial –FOGASA–. Esto lleva a garantizar a las trabajadoras el ingreso de sus salarios, así como las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral pendientes de pago a causa de insolvencia o procedimiento concursal de la persona empleadora (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022).

Otro de los grandes avances normativos ha sido el derecho a la **prestación contributiva por desempleo**. La ausencia de este derecho laboral constituyó durante años

⁹ «Disposición adicional decimotava. Protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. 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.» BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO Núm. 216 jueves 8 de septiembre de 2022 Sec. I. Pág. 124477 cve: BOE-A-2022-14680 Verificable en <https://www.boe.es>.

una de las principales demandas del sector, pues a la propia exclusión de la prestación por desempleo se le unía la imposibilidad de acceder a otras prestaciones de la Seguridad Social. Esta situación queda modificada con el presente decreto, en cuyo artículo 3 se reconoce la prestación de desempleo a partir del 01 de octubre de 2022, indicando la pertinente modificación del texto refundido de la Ley de Seguridad Social donde se excluía al sector.

Al hilo de esta protección, **se suprime la figura de despido por desistimiento**, que permitía el despido sin causa y, en cambio, a partir de ahora las personas empleadoras deberán acreditar los motivos que den lugar a la extinción del contrato. El Real Decreto, además, vuelve a conferir la **obligación del empleador/a en materia de cotización** para aquellas trabajadoras del hogar que presten sus servicios con menos de 60 horas al mes. De esta forma, se deroga la disposición propuesta en 2012 y evita que sean las propias trabajadoras las que soliciten directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos y, en cambio, la responsabilidad vuelve a recaer a partir del 1 de enero de 2023 en la persona empleadora. Por otro lado, en cuanto a la acreditación de competencias de este sector, el Gobierno desarrollará **políticas de formación y acreditación para las trabajadoras del hogar y cuidado**, cuyas iniciativas tendrán en cuenta las condiciones particulares de este sector.

Por último, y con el objetivo de proteger tanto a las trabajadoras de este sector en la garantía de sus derechos expresados en el Real Decreto, así como para que estas nuevas cotizaciones no supongan un sobreesfuerzo económico en las familias empleadoras –cuyo perfil socioeconómico es heterogéneo–, se ha dispuesto de una **bonificación del 80% en las aportaciones empresariales de la cotización por desempleo y al FOGASA**. Además, se mantiene para las nuevas altas en la Seguridad Social a partir del 2012, la **reducción del 20%** y la reducción del 45% para familias numerosas **en la aportación de empleadores/as a la cotización por contingencias comunes** en este Sistema Especial¹⁰. Al respecto, se prevé que el Gobierno desarrolle un análisis de las nuevas bonificaciones a los dos años de entrada en vigor de la norma.

Si bien, el Real Decreto 16/2022 ha tratado de dotar al sector del trabajo de hogar de instrumentos jurídicos en materia de lucha contra la discriminación laboral, han quedado aún cuestiones pendientes. En primer lugar, la reforma retrasa en un año la equiparación con el Régimen General prevista para el 2023, pasando a tener lugar a partir del año 2024. De esta manera, se mantienen los tramos de cotización configurados, los cuales no reflejan la cotización por salarios reales, afectando a su vez, el cálculo de las pensiones.

¹⁰ Además, esta reducción podrá ser del 45% o 30% cuando cumplan 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.

Además, la normativa no analiza de manera específica las condiciones de las trabajadoras internas, manteniendo por tanto un limbo en las condiciones y el registro de su horario. Finalmente, y a pesar de que este sector está compuesto en su mayoría por mujeres inmigrantes, la regulación no incluye cuestiones específicas de este colectivo, a efectos de tener en cuenta sus especificidades, en especial a sus relaciones y derechos laborales, que quedan condicionadas por la Ley de Extranjería.

c. Relación entre la Ley de Extranjería y la situación sociolaboral de las trabajadoras del hogar y los cuidados

Como se ha descrito en líneas anteriores, la selección de trabajadoras en el sector del hogar y los cuidados responde tanto a criterios de género, origen y clase social, pero también a su situación administrativa, demostrando una vez más que “[...] la esfera de la extranjería se encuentra explícitamente ligada a la situación laboral y a la fragilidad de la situación de las personas [...]” (Díaz Gorfinkiel y Martínez-Buján, 2018). De esta forma, uno de los factores estructurales que influyen de manera importante en las condiciones sociolaborales de este sector se refleja en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Así, tal y como se adelantaba en el anterior parágrafo, **a las situaciones de precariedad laboral se le añaden los condicionantes administrativos** de esta normativa que las relega a un escenario de vulnerabilidad con dificultades para el acceso y defensa de sus derechos.

Según la Ley de Extranjería, las vías de entrada de mano de obra son dos: 1) contratación colectiva y 2) contratación individual en origen. La primera fue muy usada en épocas anteriores a la crisis de 2008 y consistía en las contrataciones directamente en el país de origen de un cupo o número de trabajadores y trabajadoras que, determinado por el Ministerio de Trabajo, vendría a atender las necesidades de un sector determinado (Oxfam Intermón, 2021). La segunda, aunque más costosa y con mayor burocracia para la parte empleadora, permite la entrada regular de la persona extranjera mediante la realización de un contrato antes de que se produzca la llegada a España (Oxfam Intermón, 2021).

No obstante, las posibilidades de contratación regular en origen no estarían cubriendo las necesidades reales de contratación en el sector del trabajo de hogar y los cuidados, quizás por la complejidad del procedimiento. De ahí que **este sector de actividad laboral se muestre con el mayor porcentaje de personas inmigrantes en situación irregular entre sus filas (32,2%)**, superando con creces, al peso que pueden tener en el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (6%) o en la construcción (9%) (Oxfam Intermón, 2021). Así, resulta cada vez más habitual que las mujeres de origen extranjero trabajadoras del hogar y los cuidados, lleguen al país sin la documentación pertinente esperando realizar su regularización en destino. De esta

forma, **el acceso a su regularización se concretizaría solo trascurridos dos o tres años desde la llegada a España a través de los mecanismos judiciales disponibles, que en muchos casos queda sujeto a la figura del arraigo** –social, familiar o laboral– como el procedimiento *excepcional* para obtener un permiso de residencia y de trabajo¹¹. En este sentido, el trabajo del hogar y los cuidados se convierte para estas mujeres en la única opción laboral al llegar, un sub-mercado donde son vistas como mano de obra barata (Cachón, 2009), empujándolas a una economía informal que no atiende a sus necesidades ni a sus derechos básicos.

Actualmente, las mujeres inmigrantes recién llegadas sin un contrato de trabajo deben esperar varios años en situación de irregularidad administrativa hasta poder solicitar un permiso de residencia y trabajo por arraigo social o laboral. Sin embargo, **la salida de la situación de irregularidad administrativa es difícil incluso aunque se cumpla con esos años de permanencia ya que debe acreditarse contar con una oferta de empleo o recursos propios** –para el arraigo social con permiso de trabajo– o haber trabajado una jornada significativa al menos seis meses de forma regular u obtener una sentencia judicial que acredite la relación laboral igual o superior a los seis meses de forma irregular –para el arraigo laboral–. Las trabajadoras se ven así inmersas en un ciclo de empleos en la economía informal, sin poder salir de ella salvo con la ayuda de empleadores que accedan a realizar los trámites de arraigo y darles de alta en la Seguridad Social.

En el caso del arraigo social, si bien la exigencia de los 3 años se mantiene vigente según el Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, a partir de ahora cualquier oferta laboral servirá, sea de la duración que sea –y sin necesidad de que dure un año como mínimo como se solicitaba antes–. Por otro lado, también se podrá solicitar con varias ofertas de trabajo a tiempo parcial, siempre y cuando la suma de todas las jornadas sea como mínimo de 30 horas. Además, se podrá solicitar el arraigo social con contratos de duración de 20 horas si se tiene un hijo menor de edad en España. Estas modificaciones, aunque no responden del todo a las demandas recogidas, podrían aumentar las posibilidades del acceso a la regularización de las trabajadoras por horas o con contratos con jornadas inferiores a las 40 horas, algo muy habitual en el sector.

Asimismo, la reciente modificación del reglamento de extranjería establece la figura de *arraigo para la formación*. Desde esta figura se podrá conceder el permiso de residencia

¹¹ Los requisitos de estas figuras han variado recientemente según Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

a todos aquellos extranjeros en situación irregular que se comprometan a iniciar una formación oficial que les permita conseguir una titulación al completar los estudios. Se trata de una forma de regularización de extranjeros supeditada a que estos se formen en sectores con alta demanda de mano de obra como ocurre con el sector de los cuidados. Este nuevo arraigo, a diferencia del social, solo requeriría haber residido en España durante 2 años de manera irregular y carecer de antecedentes penales. Esta pues podría suponer una vía hacia la profesionalización del sector que a su vez facilitaría su regularización administrativa. Sin embargo, sigue relegando a años en situación administrativa irregular y, a su vez, no estaría siendo una vía para reducir la economía informal, por lo que, desde esta figura, aunque se otorgue una autorización de residencia, esta no estaría vinculada al permiso de trabajo.

Ahora bien, **los efectos entre la Ley de Extranjería y las condiciones socio-laborales no solo se observan en relación al acceso de su regularización, sino a su vez, para el mantenimiento de esta misma durante los años posteriores.** En efecto, aquellas mujeres con nacionalidad extranjera que, aun teniendo sus permisos administrativos, se encuentran con el condicionante u obligación de poseer un contrato laboral para poder renovar sus autorizaciones de residencia y trabajo, por lo que la dependencia de mantener esta relación laboral, sea cual sea sus condiciones, se muestra de manera indispensable, priorizando así, los requisitos administrativos por encima de su bienestar, para evitar la irregularidad sobrevenida por la pérdida del permiso de residencia y trabajo.

En síntesis, el efecto de esta reglamentación genera en las mujeres una menor capacidad de negociación para la mejora de sus condiciones laborales, así como la aceptación de condiciones abusivas y precarias, sea por el miedo a las represalias sobre su situación administrativa, o sea por la necesidad de conservar sus autorizaciones, dificultando por ello la defensa de sus derechos no solo como trabajadoras, sino como ciudadanas.

1.3. Otros agentes de la relación



2. Dimensiones, retos y recomendaciones sobre las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar y los cuidados

2.1. Condiciones laborales, protección social y situación administrativa

a. Diagnóstico

El empleo del hogar y los cuidados constituye hoy por hoy uno de los sectores que mayor precariedad sufre (Elizalde, Lapuerta, Diaz-Gorfinkiel y Bogino, 2020) ofreciendo, la mayoría de las veces, unas malas condiciones laborales para quienes lo ejercen. Parte de esta precariedad, puede sentar sus bases en que existe una falta de reconocimiento social al ser un trabajo realizado mayoritariamente por mujeres y dentro del hogar. Así, el empleo del hogar “sufre las consecuencias de las desigualdades de género que afectan a nuestra sociedad de forma estructural, desigualdades a las que se suma de forma interseccional la clase social y el origen nacional” (Elizalde, Lapuerta, Diaz-Gorfinkiel y Bogino, 2020). En otras palabras y tal como se ha evidenciado en el análisis contextual, género, origen y clase social serían tres de las variables intervinientes que favorecerían la precariedad del sector.

Para la exposición de retos en materia laboral y de protección social haremos un contraste de la norma¹² con la realidad detectada. Todas las condiciones de trabajo recogidas en la legislación vigente, si bien tienen la condición de mínimas, no se cumplen en reiteradas ocasiones, lo que implica que su propio cumplimiento se convierta en un reto para el sector y la sociedad en cuanto suponen mínimos derechos laborales que todo ciudadano/a debería disfrutar.

Mención aparte merecen las personas que ejercen como trabajadoras del hogar y los cuidados, cuya situación de informalidad administrativa o de empleo hacen que su trabajo se desarrolle en un contexto más vulnerable aún. Su tratamiento y atención requieren en este apartado un trato especial. Así pues, los retos de las condiciones laborales básicas y de protección social serán los principales ejes a abordar.

b. Retos

I. Los derechos laborales y de protección social

El trabajo del hogar y los cuidados ha sido ampliamente reconocido como uno de los sectores con peores condiciones laborales. De acuerdo a la información recabada en el marco de las acciones celebradas para la redacción de este Libro, **las trabajadoras de este sector rara vez tienen acceso a derechos y protección, y frecuentemente se enfrentan las condiciones de trabajo más duras.** De ahí que se identifiquen determinados aspectos laborales que son trasladados como claros aspectos a mejorar. De esta forma, si bien se puede afirmar que, desde el punto de vista normativo, las condiciones laborales y de protección social se han ido aproximando al resto de sectores económicos —o por lo menos así la legislación lo ha intentado—, existen cuestiones pendientes de ser abordadas en la normativa estatal, así como serias dificultades para implementar en la práctica los derechos reconocidos en la legislación.

En cuanto a la **forma del contrato**, el Boletín de Igualdad en la Empresa del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad (2020), antes de la reciente norma, aseguraba la existencia de “[...] una contratación verbal generalizada a pesar de la exigencia de la formalización por escrito en los contratos que superen las 4 semanas”.

En cuanto a la jornada de trabajo, a pesar de lo que el Boletín señala, de forma habitual asistimos una “superación de la jornada máxima de 40 horas semanales, sobre todo en el caso de internas y de trabajo de cuidado nocturno”. En efecto, en el marco de las Jornadas

¹² Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar y Real Decreto -ley 16/2022 de 6 de septiembre para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

realizadas para la elaboración de este Libro se pudo confirmar cómo **las mujeres inmigrantes empleadas en este sector suelen superar las horas de trabajo que se consideran como una jornada normal**. Según Oxfam Intermón (2021) a las muchas horas efectivas de trabajo que se desarrollan superando la jornada máxima establecida por ley hay que añadir la alta flexibilidad en cómo se prestan dichas horas. En el caso de las trabajadoras internas, al vivir en el hogar de las personas empleadoras resulta habitual que sufran requerimientos por parte de la familia contratante fuera de su jornada. Esto es constatado en la consulta a asociaciones que atienden a empleadas de este sector, para quienes el trabajo en modalidad interna supone en muchos casos “estar disponible 24 horas al día” (FMP,2022). La poca capacidad de negociación que poseen por la situación de vulnerabilidad que atraviesan –dada su condición de mujer, inmigrante y en ocasiones en situación administrativa irregular– llevaría a que la trabajadora no pueda poner límites horarios a su disponibilidad (UGT, 2019; Oxfam Intermón, 2021).

Al hilo de esta dificultad en los horarios, las horas de descanso se ven afectadas. En efecto, la realidad del descanso, a pesar de la normativa, es otra, como fue contrastado en nuestras Jornadas, encuentros y estudios consultados. Según la FMP (2020) el 51,9% de las trabajadoras del hogar encuestadas para su estudio “Mujer inmigrante y empleo de hogar” señaló no tener suficientes momentos de descanso en su día a día en el trabajo. Resulta habitual el incumplimiento de las horas para las comidas principales y la falta de tiempo de descanso continuado de una jornada a otra, sobre todo en los casos donde se deben realizar cuidados a mayores y/o personas dependientes, en cuyo caso es habitual levantarse por las noches para su atención (Oxfam Intermón, 2021). Esta *hiperflexibilidad laboral* lleva pues a carencias del tiempo propio. Así, el trabajo ocupa la mayor parte de su tiempo, dejando en un segundo o tercer lugar sus propios cuidados y/o los de sus ascendientes y descendientes.

En cuanto al salario percibido por las trabajadoras, a pesar de las estipulaciones de la ley, **este no se ajusta a los mínimos establecidos ni corresponde en muchas ocasiones a las horas realizadas**. Frente a esta situación, la Inspección de Trabajo puso en marcha en 2021 una campaña para la regularización de situaciones de incumplimiento de derechos laborales relacionadas con el salario. De esta forma, se realizó un envío masivo de cartas a aquellos hogares empleadores donde se había descubierto que existían relaciones laborales en las que se cobraba por debajo del salario mínimo interprofesional, con el objetivo de que la situación fuese regularizada. En este contexto, no debemos olvidar que el salario y otras condiciones laborales dependen en muchas ocasiones de las posibilidades económicas de la parte empleadora (UGT, 2019). Según el mismo informe, las internas y las externas a jornada completa serían las peor pagadas a pesar de trabajar más horas.

A todo esto, y de acuerdo con la información recabada, **la inexistencia de nóminas en el sector es una situación recurrente en la realidad laboral de las mujeres.** Un documento que, además de dar cuenta del salario, es de vital importancia para las trabajadoras porque les puede ser requerido cuando solicitan un crédito, el alquiler de una vivienda, entre otros. Asimismo, al respecto del derecho a dos **pagas extraordinarias** al año, las mujeres en este sector experimentan una serie de incumplimientos alrededor de las mismas, entre las que destacan: la sustitución de las pagas completas por medias pagas y, en el peor de los casos, la eliminación de las mismas sin motivo aparente ni causa justificada.

Otro de los retos en materia de las condiciones laborales es la referida a las vacaciones. Frente a esta realidad, la FMP (2020) ha comprobado la **existencia de una severa dificultad para disfrutar de las vacaciones**, asegurando que, en ocasiones, algunas familias empleadoras solicitan a las empleadas trabajar durante las mismas. En esta línea, Oxfam Intermón (2020) nos acercaba a testimonios donde era habitual no tener vacaciones durante los primeros años, y si se disfrutaban, muchas veces estas no eran pagadas. Así lo corroboran autoras como Elizalde, Lapuerta, Díaz-Gorfinkiel y Bogino (2020), por lo que el 15% de sus encuestadas declararon que no percibieron remuneración durante sus vacaciones debido a que las personas empleadoras no estaban de acuerdo. Según datos de Oxfam Intermón (2020) a partir de un análisis de la Encuesta de Condiciones de Vida, el 51,8% de las trabajadoras del hogar en 2019 no podían permitirse irse una semana de vacaciones al año.

En lo que respecta a la **finalización del contrato**, durante la redacción del presente Libro la figura denominada “Despido por desistimiento” —que siempre había causado total rechazo entre los colectivos defensores de los derechos de las trabajadoras del hogar, pues bajo su amparo se podía despedir a las trabajadoras sin alegar ninguna razón— ha sido eliminada por el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre. No obstante, el estudio de FMP (2020) pone en descubierto que el 35,5% de las trabajadoras del hogar encuestadas habría sufrido alguna vez un despido sin razón justificada. Según lo informado por expertos/as en el marco de las Jornadas y encuentros celebrados, bajo la figura del desistimiento se habrían realizado despidos libres y sin causa justificada que, unidos a la ausencia de la prestación de desempleo¹³, habrían empujado a las mujeres a situaciones de extrema vulnerabilidad como puede ser la situación de calle.

Finalmente, en materia de **protección social**, según lo expuesto por la OIT en el marco de las Jornadas celebradas para la redacción de este Libro, solo 1 de cada 5 traba-

¹³ Debe considerarse que las mesas y encuentros celebrados con expertos/as se realizaron durante los meses de mayo y junio de 2022 antes de la publicación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

jadores en el sector del hogar y los cuidados disfruta de una cobertura que se considera adecuada. Hasta antes del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, en cuyo artículo 3 incluye el derecho a la prestación por desempleo, la ausencia de dicha prestación suponía una situación de desprotección social contraria a las indicaciones del Convenio 189 de la OIT y otros organismos internacionales. En palabras de Elizalde, Lapuerta, Díaz-Gorfinkiel y Bogino (2020): “La imposibilidad de acceder a ingresos monetarios durante un periodo de desempleo puede llevar a tener que aceptar malas condiciones laborales ante el riesgo de no poder acceder a ingresos alternativos, lo que en definitiva significa empujar a una situación de subordinación laboral y exclusión social”, algo que se espera quede atrás con la aplicación de la nueva norma.

II. La definición de funciones en una labor indefinida

La definición de las labores del hogar y cuidados ha tenido múltiples acepciones, algunas más precisas que otras, pero que en conjunto continúan incorporando un sinnúmero de acciones. Según la OIT los trabajadores domésticos “son aquellos que realizan trabajos en o para un hogar o hogares privados. Prestan servicios de cuidados directos e indirectos y, como tales, son miembros clave de la economía de los cuidados. Su trabajo puede incluir tareas como la limpieza de la casa, la cocina, el lavado y planchado de la ropa, el cuidado de los niños o de los miembros ancianos o enfermos de una familia, la jardinería, la vigilancia de la casa, la conducción para la familia e incluso el cuidado de los animales domésticos”.

El Real Decreto 1620/2011 que regula los servicios o actividades prestados para el hogar familiar en España menciona que a las personas del trabajo del hogar y cuidados les corresponden las siguientes funciones:

- Cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas.
- Dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes.
- Cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar.
- Otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.

Como se aprecia en la definición ofrecida por la normativa estatal, la diversidad de funciones que puede asumir un trabajador/a de este sector puede resultar un campo ciertamente amplio. **Destaca de sobremanera que se incluyan al mismo nivel**

tareas diversas relacionadas con el mantenimiento del hogar junto al cuidado de personas. Una cuestión ampliamente cuestionada entre expertas invitadas a los encuentros y mesas para el desarrollo del presente Libro. Nos encontramos así con una multiplicidad de tareas cuya indefinición provoca escenarios de abuso y precariedad laboral.

Asociaciones de trabajadoras de hogar y cooperativas recientemente creadas coinciden en afirmar que no es equiparable el cuidado de una persona, la mayoría de las veces dependiente, con las labores de mantenimiento del hogar, por lo que abogan por su diferenciación y especialización. La primera de las funciones requiere una mayor formación y competencias distintas a las que se puede solicitar a una persona encargada solo de la limpieza, por ejemplo. Ante este escenario, abogan por una clasificación y jerarquización, de modo que se abandone la idea de *chica para todo*.

La indefinición de tareas es pues uno de los rasgos más característicos del sector y es uno de los elementos clave que explica su precariedad. En la encuesta realizada por Elizalde, Lapuerta y Díaz-Gorfinkiel y Bogino (2020), el 38% de las mujeres se dedicaba a tareas combinadas de cuidado de mayores y mantenimiento del hogar. Esta combinación de tareas, para las autoras, resulta más común entre mujeres extranjeras en la modalidad de internas —46,5% entre las extranjeras frente al 28,4% de mujeres españolas—. Por su parte, para las mujeres de origen español es más habitual dedicarse únicamente a labores de mantenimiento (42,4%) bajo la idea de “hacer unas horas” que complementen otros ingresos familiares (Elizalde, Lapuerta y Díaz-Gorfinkiel y Bogino, 2020).

III. La representación sindical y negociación colectiva

Otro gran reto de este sector es la dificultad para ejercer su derecho a la sindicación y sus dificultades para la organización colectiva debido a las propias condiciones del sector ya expuestas. Esto es, en parte, porque es un trabajo que se realiza muchas veces de manera individualizada sin contacto con compañeros o compañeras y sin la posibilidad de comparar condiciones de trabajo, establecer lazos fuertes con otras/os compañeras/os, generar demandas para la mejora del sector, etc. Situación que sí puede ocurrir en otros empleos que se desarrollan bajo el paraguas de una empresa o corporación (M. Ruesga, Pérez y Cebollada, 2020 y Elizalde, Lapuerta y Díaz-Gorfinkiel y Bogino, 2020).

El derecho a la libertad sindical de las trabajadoras del hogar es nulo. Siguiendo a Nieto (2019) esto se debe a dos motivos: 1) La singularidad del titular del hogar familiar, pues los empleadores no suelen pertenecer a asociaciones empresariales que pudieran representarlos y, por tanto, no conforman una patronal y 2) la propia singularidad de el/

la propio trabajador/a que normalmente realiza sus funciones de forma solitaria en un hogar familiar, no contando por tanto con el número mínimo para una representación. De esta forma, nos encontramos ante la ausencia de una patronal que imposibilita poner en marcha una negociación colectiva y la falta de un sindicato que represente los intereses de un gran número de trabajadoras del hogar.

Actualmente los grandes sindicatos (UGT, CC. OO y USO) han puesto entre sus prioridades las demandas del sector a través de iniciativas de sensibilización; sin embargo, las trabajadoras aún siguen presentando niveles de afiliación sindical a título individual ciertamente bajos porque, entre otros motivos, dicen no sentirse representadas plenamente por los mismos. Así, **reclaman un sindicato que responda de forma más efectiva a sus demandas y atienda a sus especificidades** en materia de extranjería. Con esa intención, en 2011 se crea el Sindicato independiente de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados (THC) Sindillar en Barcelona, aunque en la actualidad su funcionamiento responda más a un modelo asociativo.

La no representación sindical y la ausencia de patronal excluye al sector de cualquier capacidad de negociación y mejora de derechos que supere los mínimos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores, así como la puesta en marcha de convenios en los términos del Título II del Estatuto de los Trabajadores. Ante esta situación, son las organizaciones y asociaciones de trabajadoras del hogar y cuidados quienes se estarían encargado principalmente de la representación del sector y la defensa pública de sus derechos.

IV. La contratación de personas en situación administrativa irregular, economía sumergida y falta de espacios seguros

Como se comentó en un epígrafe anterior, la forma de acceder a la regularización administrativa para personas que se encuentran trabajando en situación irregular en España suele ser la de la figura del arraigo que, a pesar de que la Ley de Extranjería la considera como extraordinaria, es usada por un gran número de personas, entre ellas muchas trabajadoras del hogar. Según Oxfam Intermón (2021) son unas 70.000 mujeres las que buscan regularizarse usando la figura del arraigo social. La necesidad de contar con un contrato de trabajo que además cumpla una serie de características para optar al permiso de trabajo las hace tremendamente vulnerables ante los requerimientos de las personas empleadoras, reclamación de abusos, etc. El hecho de no tener *papeles* puede provocar que existan mayores situaciones de explotación.

De esta forma, se encuentran con mucha frecuencia discursos que **reclaman la necesidad de la modificación de la Ley de Extranjería**, pues esta normativa empuja a las trabajadoras del hogar y los cuidados a estar entre 2 o 3 años en situaciones

de clandestinidad y, por tanto, de desprotección. De esta forma, las trabajadoras que no tienen regularizada su situación administrativa se encuentran en una situación de vulnerabilidad mayor frente a aquellas que tienen permiso de residencia o trabajo, en la medida que no pueden verbalizar alguna vulneración de derechos pues su priorización por la obtención de la documentación es más fuerte. De este modo, las trabajadoras con permiso de residencia y trabajo tendrían menos reticencias a abandonar un empleo al saber que ya cuentan con un permiso.

Esta situación de irregularidad administrativa las lleva a entrar dentro de la economía informal y, especialmente, dentro del sector del hogar y los cuidados, pues constituye un *sector refugio* por las características que entraña. Así, muchas de ellas por tal motivo encuentran en la modalidad de interna una buena forma de permanecer “ocultas” durante 3 años en el hogar empleador con el fin de no estar expuestas a una posible deportación (Lebrusán, Cáceres y Brey, 2019). Al respecto, los datos de Oxfam Intermón (2020) nos informan que el 47,8% de los permisos de trabajo concedidos a mujeres extranjeras estaban asociados al trabajo del hogar y los cuidados, seguido de la hostelería, que solo representaba el 6,7% del total. Estas cifras nos hacen ver que la regularización administrativa de las mujeres extranjeras en este sector constituye un reto al que hacer frente por la creciente necesidad de cuidadores/as en el sector de la dependencia en España.

En el apartado de contexto de este propio Libro se ofrecía como porcentaje aproximado de informalidad el 33% a nivel nacional. Un marco, el de la economía sumergida, que se traduce en un empleo que se ejerce en un espacio inseguro. De forma que, si ya las trabajadoras del hogar contratadas padecen situaciones de precariedad laboral, estas son aún peores cuando se trata de trabajadoras informales. Según datos de Oxfam Intermón (2021), 1 de cada 4 trabajadoras del hogar desempeñan todo su trabajo en la economía sumergida. De ellas, la mitad se encuentra en situación administrativa irregular. Según el mismo estudio, “La informalidad en el sector es más amplia ya que no todas las personas empleadoras de mujeres que trabajan por horas pagan sus cotizaciones”. Así, es habitual encontrarnos con situaciones de *infracotización*, sobre todo entre las trabajadoras por horas. De modo que un porcentaje de su trabajo se encuentra dentro de los márgenes de la economía formal y otro no. Esta acción, sin duda, pone de relieve que nos podríamos encontrar ante niveles de informalidad superiores a los que se calculan.

Asimismo, la participación en el mercado informal no es la misma si hablamos de mujeres de origen español o de origen extranjero. Según Elizalde, Lapuerta, Díaz-Gorfinkiel y Bogino (2020) las mujeres de origen español presentan mayores niveles de irregularidad laboral. Las mujeres españolas y de origen extranjero encuentran distintas motivaciones para estar dentro del mercado informal. Entre las mujeres de origen español, existe una normalización de la informalidad en el sector, sobre todo entre aquellas que trabajan por horas, pues el ingreso proveniente de estos trabajos funciona a modo de complemento

del salario principal familiar —el del hombre— y no es considerado como un empleo en sí mismo. En el caso de las mujeres de origen extranjero, la explicación parecería residir en la situación jurídico-administrativa de las mismas, por lo que llegan sin contratos desde origen y carecen de los permisos necesarios para residir y trabajar, por tanto, deben incorporarse al mercado laboral de forma irregular.

En este contexto, desde las entidades sociales que prestan servicios de intermediación laboral se comparte una sensación relacionada con la incapacidad para realizar un seguimiento detallado tras la puesta en contacto entre la futura trabajadora y empleador/a, con el fin de vigilar si finalmente el contrato incluye las condiciones prometidas. Así, asumen como reto a conseguir la posibilidad de contar con los medios suficientes para una labor de seguimiento posterior y el acompañamiento en los procedimientos de denuncia en los casos en los que no se cristalizara el contrato prometido o no se cumplieran otros tipos de condiciones.

A pesar de la existencia de las distintas modalidades de actuación de la Inspección de Trabajo —expediente administrativo, comparecencia o visita sin previo aviso al hogar familiar—, el índice de denuncia es bajo. A esto se le debe añadir que la fórmula de la visita al hogar familiar se encuentra limitada por el derecho a la inviolabilidad del domicilio que viene expuesto en la Constitución Española. De esta forma, el ingreso al domicilio solo podría darse con autorización judicial o autorización expresa del titular del hogar. **La dificultad de llevar a cabo esta fórmula por inspectores/as de trabajo convierte los espacios de trabajo en espacios inseguros**, pues dentro de ellos y en el más absoluto secretismo se pueden producir diversas vulneraciones como son los excesos de jornada, explotación laboral, acoso sexual, así como situaciones de insalubridad, entre otros.

V. La reivindicación, el reconocimiento y la valoración del trabajo del hogar y cuidados como un sector esencial

Entre las características fundamentales que definen al sector del trabajo de hogar y los cuidados, destacan la escasa valoración que genera y la ausencia de una demanda de habilidades y cualificación específica (Elizalde, Lapuerta, Díaz-Gorfinkiel y Bogino, 2020). **Existe un importante estigma relacionado con la actividad, que tiene que ver con la fuerte presencia de mujeres** en general, y extranjeras en particular, en el sector. Al asumirse que las tareas reproductivas son actividades “propias” de las mujeres bajo las que rigen los roles de género, no se les dota a las mismas de un valor económico, careciendo en consecuencia de un reconocimiento social. Por tanto, se asume que aquello que se realiza en el hogar no tiene valor y a veces ni siquiera alcanza la consideración de empleo. Esta escasa valoración se traduce en bajos salarios y malas condiciones laborales.

Existe alrededor del sector un desprestigio relacionado también con la idea de que *cualquiera* podría hacerlo, aunque la verdad es que es un sector en el que solo algunas están dispuestas a entrar. La estrategia de contratación se encuentra más relacionada con la personalidad y la hiperflexibilidad de estas trabajadoras que con la experiencia o cualificaciones que esta posea (Elizalde, Lapuerta y Díaz-Gorfinkiel y Bogino, 2020).

Nos encontramos ante una alta rotación, pues se asume como fácil la sustitución de las trabajadoras. Sin embargo, cabe decir que esta escasa valoración y reconocimiento cambió tras la explosión de la COVID-19 cuando se declaró al sector como un sector esencial. Este podría ser uno de los motivos, que hubiera acelerado la publicación de la nueva normativa y, por tanto, habría supuesto un empuje hacia la dignificación del sector, aunque aún queda mucho por hacer.

c. Recomendaciones

A favor de los Derechos laborales:

- Realización de acciones de concienciación a empleadores/as sobre cumplimiento de horarios y otros derechos. Estas acciones pueden traducirse en apartados accesibles en la página del Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Actualización de la información ofrecida en cuanto a prestaciones y otras cuestiones relacionadas con la protección social de acuerdo a la nueva normativa en los canales oficiales del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- Publicación de tablas salariales y complementos por nocturnidad o número de personas que se cuida en el marco de un convenio colectivo o, en su defecto, dentro de la propia legislación del sector.
- Brindar información accesible para los empleadores/as con pasos detallados para dar de alta a una persona en el Sistema Especial de Empleados de Hogar y las bonificaciones a las que puede acceder.
- Formar a las y los empleadores en la realización de nóminas, ingresos en cuenta considerando su propia brecha digital y/o educativa.
- Formación a las entidades sociales o asociaciones de trabajadoras del hogar y cuidados que cuentan con servicio de intermediación laboral para que sirvan como filtro de ofertas que no cumplen derechos básicos.

- Elaboración de un manual único sobre derechos y deberes de las trabajadoras y empleadores/as que sea de dominio y acceso público.
- Formación a las trabajadoras del sector para interpretación de la nómina y otros derechos adquiridos con información que provenga del Servicio Público de Empleo.

A favor de la definición de funciones:

- Establecimiento de un sistema similar al actual de clasificación profesional propio de las trabajadoras del hogar donde se puedan establecer grupos profesionales que congreguen a las trabajadoras según sus aptitudes profesionales, titulaciones y condiciones generales del puesto. El establecimiento de categorías o grupos profesionales permitiría dejar definidas las funciones, especialidad, así como responsabilidades de la trabajadora.
- Dentro de las posibles categorías o grupos de los tipos de empleo de hogar y cuidados, se torna fundamental diferenciar tres categorías: trabajadoras dedicadas al mantenimiento del hogar, trabajadoras con funciones de cuidados o modalidad mixta. También se proponen subcategorías con la clasificación, número y estado de la persona a la que se cuida, según sea menor o mayor, dependiente o no. El establecimiento de dicha diferenciación permitirá solicitar competencias específicas a la futura trabajadora cuando se trate del cuidado de mayores y/o menores diferenciadas de las competencias solicitadas para desempeñar funciones de mantenimiento del hogar, así como fijar salarios acordes a las tareas profesionales desempeñadas.

A favor de una representación sindical:

- Planificar y fomentar la posible agrupación de personas empleadoras o familias empleadoras en formaciones o asociaciones profesionales. Se puede partir para ello de la convocatoria a asociaciones de familiares de dependientes, confederaciones de familias numerosas, etc.
- Fomentar la creación de un convenio colectivo entre las partes o, en su defecto, promover la utilización de la normativa propia del sector como el medio donde dejar estipulados los derechos y condiciones de las trabajadoras.
- Apoyar la creación de sindicatos propios de trabajadoras.

- Considerar las denuncias y reclamos de las trabajadoras de forma que sean incluidas en las demandas de los sindicatos con mayor representación a nivel nacional.
- Incluir a las asociaciones y otras entidades del tercer sector que representan a las trabajadoras del hogar y los cuidados en las negociaciones colectivas.

A favor de la reducción del empleo informal:

- Fomentar la acción de denuncia en materia de incumplimiento de contrato, bajo la figura de “denuncia pública”.
- Realizar campañas de regularización de relaciones laborales con familias empleadoras.
- Realización de campañas de sensibilización para el paso de la economía informal a formal a las trabajadoras en los que se incluya ejemplos de las consecuencias de permanecer en la economía informal como pueden ser la imposibilidad de obtener la pensión de jubilación.
- Sensibilización a la población española en general de la necesidad de dejar de asociar los cuidados y las labores del hogar a labores “propias de la economía sumergida” y “propias de las mujeres”.
- Formación a los empleadores/as sobre los pasos online para dar de alta a las trabajadoras haciendo de este un proceso accesible.
- Información a las trabajadoras sobre sus derechos de alta y obligaciones de cotización.
- Actuación en red entre las entidades que incluyen servicios de intermediación u orientación laboral para hacer de filtro de ofertas que promuevan la contratación irregular.
- Acompañamiento de la mujer trabajadora en la denuncia por parte de servicios públicos de empleo y asociaciones.
- Concienciar a los hogares empleadores con el fin de hacerles saber de la obligatoriedad del cumplimiento de la relación laboral desde la primera hora trabajada, así como de la existencia de sanciones en caso de no cumplir con ello.

- Ofrecer incentivos a los empleadores para el cumplimiento de cotización –reducciones en el pago de la cuota a la Seguridad Social y desgravaciones fiscales en las cuotas de afiliación, por ejemplo–, y recordar las sanciones en caso de su incumplimiento –multas–.
- Informar a las trabajadoras en situación administrativa irregular de las nuevas formas de arraigo para solicitar su aplicación incluidas en la modificación del Reglamento de Extranjería.
- Valorar la influencia de la Ley de Extranjería y las figuras como el arraigo para que aminoren los tiempos en lo que una persona debe permanecer en situación irregular.
- Incluir en el RD 16/2022 unos mecanismos de defensa mínimos para todas las trabajadoras independientemente de su situación administrativa valorando esta como una situación de vulnerabilidad añadida pues la hace más propensa a la aparición de ciertos abusos.
- Agilizar la burocracia para la solicitud de regularización bajo la figura del arraigo social.
- Informar y formar a personas empleadoras sobre figuras como el arraigo social y la forma de participar de procesos de regulación haciéndoles ver que la repercusión para ambas partes puede ser favorable.

A favor del reconocimiento social del trabajo del hogar y los cuidados:

- Favorecer un cambio de la percepción social sobre el trabajo del hogar y los cuidados y la necesidad de dar valor a los cuidados a nivel nacional.
- Desmontar bulos, estereotipos y rumores sobre el perfil y las competencias de las trabajadoras inmigrantes y sus aptitudes.
- Promover la profesionalización como vía para el reconocimiento social de quienes se encargan de los cuidados en el hogar en la medida que dota de conocimientos a quienes lo ejercen y otorga mayor confianza la parte empleadora.
- Poner el trabajo del hogar y cuidados en valor como elemento indispensable en el sostenimiento de los trabajos reproductivos y la conciliación de muchas familias.

2.2. Salud: Los cuidados de la trabajadora

a. Diagnóstico

Como ha sido explicado anteriormente, el sector del trabajo del hogar y cuidados se ve expuesto a extenuantes condiciones de trabajo que tienen consecuencias directas sobre su salud física, mental y social como confirman los estudios realizados por Oxfam Intermón (2021), CC. OO (2019), UGT (2021), entre otros.

Cabe considerar que hasta hace muy poco este sector se encontraba excluido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, por lo que la vigilancia y el cuidado de la salud de las trabajadoras se encontraba en un vacío legal. Anteriormente, el Real Decreto 1620/2011 únicamente exponía sobre la salud de las trabajadoras en su artículo 7.2 que: “El empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces (...)”. La norma dejaba así la salud de las trabajadoras al arbitrio de las familias empleadoras.

El art. 13.1 del Convenio 189 de la OIT, ratificado recientemente por España, reconoce el derecho de todo trabajador doméstico a un “entorno de trabajo seguro y saludable”, lo que se corresponde con la obligación de todo Estado miembro de adoptar medidas eficaces para asegurar la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, son muchos los estudios que dan cuenta de **la débil salud de las trabajadoras del hogar a causa del ejercicio de su trabajo**. Un escenario donde la salud de estas mujeres fuertemente afectada fue durante la explosión de la COVID-19. Sus condiciones como principales cuidadoras de las personas mayores no institucionalizadas tras su declaración como colectivo esencial se vio hizo que los riesgos sobre su salud fueran estudiados por autoras como Moré (2020), Bofill-Poch y Gregorio (2021), entre otras.

Durante la pandemia, **las mujeres del sector del hogar y los cuidados tuvieron que seguir acudiendo a trabajar, viéndose expuestas al contagio y a unas malas condiciones**, por lo que estarán presentes alusiones a la pandemia en los distintos retos relacionados con la salud que a continuación se expondrán.

b. Retos

I. Condiciones físicas de salud

Según Babin (2001) algunos de los riesgos físicos a los que se exponen las trabajadoras del hogar son: “largas jornadas de trabajo, tiempo de descanso insuficiente y, en ocasiones,

comida insuficiente, exposición al agua caliente y fría, exposición al ambiente caluroso de la cocina, problemas musculoesqueléticos, sobre todo de la espalda y la columna, originados por cargar a los niños, mover los muebles y arrodillarse para limpiar el suelo”. Las lesiones asociadas con la llamada *rodilla de sirvienta* son ocasionadas por procesos de abrillantado y encerado de suelos que muchas siguen realizando, casi siempre sin ningún tipo de protección (Babin, 2001). La misma autora señala que también se exponen a riesgos químicos por trabajar con “diversos ácidos, álcalis, disolventes y otros productos químicos que pueden causar dermatitis”.

En ocasiones, las trabajadoras del hogar y cuidados no conocen adecuadamente los materiales que emplean ni la forma de utilizarlos con seguridad, pues no han recibido formación de ello ni información por parte de la familia empleadora, como exponen algunas representantes de asociaciones en las Jornadas convocadas. De esta forma, es habitual que **la propia trabajadora, a través de entidades sociales y por iniciativa propia, decida formarse para una mejor utilización de productos que reviertan en un autocuidado.**

A los riesgos químicos también se le suman los riesgos biológicos, al estar encargadas del cuidado de niños pequeños y/o personas dependientes. Así, tienen mayor riesgo de contagiarse con distintas enfermedades, sobre todo al cambiar los pañales y al entrar en contacto con alimentos y agua contaminada. Finalmente, se encuentran los riesgos ergonómicos por mantener posturas forzadas, realizar movimientos repetitivos y esfuerzos continuos por levantamiento o movimiento de pesos. Al movilizar a las personas se adoptan posturas que pueden generar microtraumatismos o lesiones musculoesqueléticas (Osalan, 2019).

En 2020, según datos de Ministerio de Trabajo y Economía Social las personas trabajadoras del hogar sufrieron 889 accidentes de trabajo con baja durante el horario de la jornada, siendo 852 leves, 36 graves y 1 mortal. A estos se les debe sumar los 300 accidentes que se contabilizaron para el mismo año *in itinere*¹⁴ de los cuales 285 fueron leves, 14 graves y 1 mortal. Estas cifras nos dan un total de 1189 accidentes de trabajo, una cifra que seguramente sea mucho mayor por la alta cantidad de personas que trabajan en la informalidad y de cuyos accidentes no se tiene registro.

En lo que respecta a su salud física durante la COVID-19, Moré (2020) afirma que muchas de las trabajadoras no han contado con los medios materiales para evitar los contagios y, en ocasiones, han tenido que reutilizar los materiales en distintos domicilios cuando se trataba de trabajadoras por horas. Otras, **por miedo a perder el empleo, no han acudido a citas médicas** a pesar de tener síntomas compatibles con CO-

¹⁴ Significa “al ir o volver del trabajo”.

VID-19, lo que ha desembocado después en patologías graves como el padecimiento de una neumonía bilateral (Bofill-Poch y Gregorio, 2021).

II. Condiciones emocionales y psicológicas

Existen fundamentalmente dos riesgos psicosociales a los que se enfrentan las trabajadoras del hogar y los cuidados según la literatura consultada (CC. OO, 2019; Correa, 2021; Osalan, 2020). Estos son: 1) el estrés laboral y desgaste emocional y 2) violencia laboral y acoso sexual.

Respecto al estrés, el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés ligado al Trabajo (2004) lo reconoce como “un estado que se acompaña de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y que es resultado de la incapacidad de los individuos de estar a la altura de las exigencias o las expectativas puestas en ellos”. Pero ¿cuáles serían las causas de ese estrés, también denominado *estresores*? Todos se encuentran vinculados a las características del empleo realizado, como son: alta rotación, temporalidad, alta inestabilidad y precariedad, horarios que sobrepasan los máximos permitidos, presencia en la economía sumergida, miedo a la deportación, etc. Correa (2021) añade como estresores la falta de un contrato escrito, incertidumbre sobre el cumplimiento de las condiciones pactadas, estrés al no poder cumplir con otros empleos o responsabilidades familiares propias. **La doble jornada de las trabajadoras que, tras haber cuidado todo el día, luego tienen que cuidar en sus propios hogares es también una fuente de estrés.** De este modo, aunque con su trabajo facilitan la conciliación de otras mujeres, lo estarían haciendo en detrimento de la propia.

Al estrés se le deben añadir **sentimientos de frustración e insatisfacción por el poco reconocimiento al trabajo realizado y el escaso tiempo propio** del que se dispone, sentimientos de soledad y aislamiento, sobre todo presentes en el caso de las internas, producidos por las escasas relaciones sociales que pueden entablar. Las mujeres inmigrantes también sufren situaciones de racismo o xenofobia y limitaciones en sus derechos laborales por su condición administrativa irregular. Además, se une el *duelo migratorio* que pasan por dejar su país y su familia, afectando todo ello a la salud mental (CC. OO, 2019).

Por otro lado, se encuentran los **casos de violencia y acoso laboral, como graves factores de riesgo psicosocial de estas trabajadoras.** De acuerdo al documento elaborado por CC. OO (2018) y dirigido a personas empleadoras, “La violencia, además de expresarse en violencia física, o sexual, se manifiesta también en no comer lo mismo que la familia, no contar con agua caliente para ducharse, recibir insultos, comportamientos racistas y falsas acusaciones para librarse los empleadores o las empleadoras

de sus responsabilidades”. Por su parte, el acoso sexual, un entorno intimidante, degradante y ofensivo, también tendría graves consecuencias sobre las trabajadoras. Para Bofill y Véliz (2019) “el acoso sexual a mujeres migrantes trabajadoras del hogar es una de las formas de violencia machista más oculta e invisibilizada de la sociedad”. Para las autoras, la informalidad del sector, la cuestión jurídica de la inviolabilidad del domicilio y otras características del trabajo como la realización del mismo en un hogar familiar hacen de este el escenario ideal para que se realicen prácticas de acoso y otros abusos por la indefensión de la trabajadora. Por tanto, la violencia sexual que afecta al colectivo no puede estudiarse aisladamente, sino que debe formar parte de un análisis conjunto que tenga en cuenta la cuestión laboral y la situación jurídica, económica y social de estas mujeres.

De igual forma, las situaciones sociolaborales que han tenido que enfrentar las trabajadoras durante la pandemia han repercutido sobre su salud mental. Entre las situaciones con mayor efecto sobre la salud mental Martínez-Virto et al., (2021) destacan la necesidad de extremar el distanciamiento con el fin de no poner en riesgo a las personas que cuidaban, lo que conllevaba a un aumento del estrés y la aparición de situaciones severas de aislamiento. Otro factor que influyó sobre su salud mental era el miedo a caer en situación de desprotección económica. Las mismas autoras destacan como situación especialmente crítica el caso de las cuidadoras que se tuvieron que confinar en los hogares empleadores. Esta situación supuso el aislamiento social de la trabajadora y la incomunicación con su propia red familiar o amical (Moré, 2020; Bofill-Poch y Gregorio, 2021). Las salidas eran mínimas y los días de descanso desaparecieron, pues los pasaban dentro del hogar empleador. Esta situación, según las autoras, producía estrés psicológico al diluirse el espacio personal de la trabajadora con el laboral.

III. Salud y seguridad laboral

El sector del trabajo del hogar y cuidados es un sector fuertemente expuesto a riesgos químicos, físicos, ergonómicos y psicosociales como hemos venido exponiendo. Los mismos pueden venir derivados de las tareas que se desarrollan en el puesto de trabajo como de los vinculados al lugar de trabajo –hogar del empleador/a–.

Como se comentaba anteriormente en el apartado de normativa, desde la propia legislación se desprotegía a las personas trabajadoras de este sector, dejando la responsabilidad de la protección de su salud y seguridad en manos de la persona empleadora. A pesar del reciente cambio y la inclusión del sector en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, resulta llamativo que no se derogue la norma que excluye a los empleadores de hogar de la obligación de pagar un recargo en las prestaciones a las que tenga derecho la trabajadora en caso de accidente debido a la falta de medidas de seguridad laboral. Esto puede deberse a que sigue faltando la regulación específica de estas medidas.

Durante las acciones realizadas para la redacción de este Libro, fueron numerosos los relatos sobre experiencias traumáticas de trabajadoras que habían sufrido **problemas de salud a causa del uso de productos tóxicos de limpieza o vivido situaciones de inseguridad en el hogar empleador**. La aplicación del principio de inviolabilidad del domicilio estaría produciendo que Inspección Laboral no pueda corroborar que los materiales, instrumentos y espacios de las trabajadoras en los que realizan sus tareas, no atentan con su salud.

c. Recomendaciones

A favor de una salud física:

- Cumplimiento del convenio 189 de la OIT en materia de salud en el trabajo.
- Los/las empleadores deberán facilitar a la trabajadora un teléfono de contacto para comunicar cualquier accidente o incidente.
- La vivienda y la habitación de la trabajadora deberán tener las condiciones de salubridad y habitabilidad pertinentes.
- Las personas empleadoras deberán facilitar los materiales, productos y uniforme adecuados a la persona trabajadora para la realización del trabajo.
- Para las trabajadoras es importante que utilicen durante su trabajo el material de protección especialmente cuando se trate de productos químicos.
- Entidades públicas de salud laboral, ayudadas por asociaciones y entidades del tercer sector, deberán brindar información sobre uso de productos de limpieza lo menos tóxicos posibles, formación en cuanto al manejo de los materiales y la seguridad de los distintos detergentes y productos de limpieza, así como sobre el uso de cremas y guantes protectores. Asimismo, también deben brindar formación sobre las técnicas adecuadas para levantar objetos, hacer traslados, etc.
- Promover una atención multiprofesional a las trabajadoras que involucre a profesionales de la salud –doctores/as, enfermeros/as, psicólogos/as, psiquiatras, etc.–, profesionales de las ciencias sociales –trabajadores/as sociales, abogados/as, etc.– y a los cuerpos de seguridad –Policía, Guardia Civil, etc.–.
- Evitar el encargo a la limpieza de lámparas, techos altos, ventanales a gran altura, etc. sin las medidas de protección necesarias.

A favor de una salud psicológica:

- Cumplimiento del convenio 189 OIT en materia de salud en el trabajo.
- Se debe velar por el cumplimiento estipulado por ley en materia de horario de trabajo, proporcionando el tiempo necesario para el descanso y las comidas.
- Promover una mayor concienciación social sobre el acoso en el trabajo, haciéndola visible a través de campañas de sensibilización.
- Brindar apoyo psicológico a trabajadoras del sector en espacios amables y abiertos durante el fin de semana.
- Reforzar el papel de las redes de apoyo, ya que estas actúan como factor protector ante la violencia sexual y las múltiples consecuencias que puede provocar.
- Brindar apoyo a las víctimas independientemente de su situación administrativa; debe eliminarse la idea de que si se acercan a algún servicio pueden ser deportadas.
- Fomentar la creación de espacios seguros para las víctimas, con climas empáticos y de aceptación incondicional.
- Brindar talleres de autocuidados desde las entidades del tercer sector por su cercanía con las personas trabajadoras del hogar y los cuidados.
- Promover talleres para la detección de acciones xenófobas en el ámbito laboral, así como su denuncia.

A favor de la seguridad laboral:

- Garantizar el derecho a la salud laboral y vigilar que se ejerza.
- Desarrollar una guía única de prevención de riesgos laborales a nivel nacional que sea pública, de libre acceso y que se construya en consenso entre asociaciones de trabajadoras y sindicatos.
- Para las personas empleadoras; permitir la salida de las trabajadoras por motivos médicos y dotar del material necesario para el cuidado de la salud.
- Concretar la regulación de las medidas específicas de prevención en riesgos laborales en los hogares empleadores más allá de la mera derogación del párrafo por el que se excluía a las trabajadoras de la ley.

- Fomentar los autocuidados de las personas cuidadoras ofreciendo servicios de respiro.
- Formar e informar a las trabajadoras sobre métodos de denuncia y detección de prácticas abusivas.

2.3. Vivienda

a. Diagnóstico

El mercado de la vivienda español se encuentra social y geográficamente segregado (Leal, 2008) debido a una confluencia de características entre las que destaca la condición de la vivienda como bien de inversión, la escasez de oferta de vivienda en alquiler y la residualización de la vivienda social (Pareja-Eastaway, M., y Sánchez-Martínez, M. T., 2011). Esto ha ocasionado un cambio en la tradicional estabilidad residencial vinculada a la propiedad hacia una situación de inseguridad y mayor movilidad residencial entre los grupos sociales más vulnerables, como el de los inmigrantes (Módenes, 2017). Además, el porcentaje de alquiler ha ascendido a un 24,9% de los hogares en 2020, la subida de precios ha provocado que el esfuerzo económico dedicado a la vivienda de alquiler haya ascendido a una media de 49% de los ingresos ese mismo año (Eurostat, 2020) y se ha producido un exponencial ascenso de los precios de la energía en el año 2022. En este contexto, un porcentaje cada vez mayor de la población es susceptible de encontrarse en una situación de vulnerabilidad residencial y, para la población con muy bajos ingresos, como son las trabajadoras del hogar y los cuidados, llega a desembocar en pobreza energética y pobreza alimentaria.

La situación residencial de las trabajadoras inmigrantes de este sector se encuentra fuertemente vinculada a su situación en el empleo –empleada o desempleada, modalidad de trabajo interno, externo o por horas–, formando un binomio laboral-residencial (Brey, Cáceres y García, 2021) que se retroalimenta para condicionar las formas en las que las trabajadoras acceden a una vivienda, las condiciones de comodidad, salubridad o privacidad de esta o las dificultades o facilidades para su mantenimiento.

De este modo, se puede describir tres situaciones diferenciadas en relación con las condiciones de vivienda de las trabajadoras que también implican **diferentes grados de vulnerabilidad**. La situación de mayor vulnerabilidad es la de aquellas que trabajan en modalidad interna y residen la mayor parte del tiempo en su lugar de trabajo, cuenten o no con otro lugar en el que residir los días de descanso. En segundo lugar se encontrarían las trabajadoras con un trabajo externo o por horas que alquilan una habitación (a menudo compartida con otras personas, sin uso exclusivo) en un piso en el que conviven

personas que no forman parte de su unidad familiar. Por último, estarían las trabajadoras que alquilan una vivienda solas o con su unidad familiar —entendiendo por esta cónyuges y ascendientes/descendientes directos con los que se comparte proyecto migratorio y recursos económicos—, en la que se entiende que todos los recursos económicos de los habitantes se destinan al común familiar (Monguí, Ezquiaga y Cáceres, 2021).

Estas tres tipologías se relacionan también con otras condiciones, como la situación administrativa o el tiempo de estancia en España: por ejemplo, buscar un empleo en la **modalidad de interna es una estrategia frecuentemente empleada en los primeros momentos de estancia** en el país para resolver el problema de la vivienda de forma más sencilla, como medio de ahorro para el envío de remesas o pago de deudas contraídas en la migración y como lugar de refugio mientras se espera a cumplir las condiciones para solicitar la residencia (Lebrusán, Cáceres y Brey, 2019) de forma preferiblemente transitoria. Por su parte, las trabajadoras que alquilan una habitación en piso compartido refieren hacerlo como estrategia de ahorro o porque, al no contar con una situación de regularidad administrativa o laboral, no pueden acceder a un contrato de alquiler. La tenencia en propiedad, por su parte, es residual entre las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar y los cuidados, aunque en ocasiones se pueda acceder a ella por relaciones de parentesco o afinidad; es más frecuente entre las de mayor trayectoria migratoria.

Así pues, la situación residencial de las trabajadoras del hogar cae a menudo en lo que FEANTSA¹⁵ denomina vivienda inadecuada —vivir en una vivienda masificada o vivir en una vivienda no apropiada según la legislación estatal— y vivienda insegura —vivir en una vivienda sin título legal, temporalmente con familiares o amigos de forma involuntaria, vivir en una vivienda sin contrato de arrendamiento o bajo la amenaza de violencia por parte de la familia o de la pareja—. Además de contar con barreras económicas para el acceso a la vivienda, las mujeres inmigrantes de este sector **encuentran también situaciones de discriminación fruto de xenofobia y prejuicios**. Según Provienda (Gutiérrez, 2013), esta discriminación llega a ser directa, existiendo prácticas que tratan de forma desigual a las personas de origen extranjero y a las de origen nacional, sea de forma absoluta —el bloqueo completo del acceso a la vivienda a la persona migrante— o relativa —se obstaculiza el derecho a la vivienda de las personas inmigrantes a través del establecimiento de requisitos específicos de acceso o condiciones residenciales diferenciales—. Según han confirmado diferentes servicios de atención al inmigrante a lo largo del proceso de realización de este Libro, las trabajadoras africanas o musulmanas portadoras de velo son las que llegan a experimentar situaciones en las que la xenofobia es más abierta y las restricciones más directas o absolutas. También sufren discriminación las mujeres provenientes de países del Este de Europa o de Asia, que encuentran barreras

¹⁵ Clasificación ETHOS: Tipología Europea De Sin Hogar Y Exclusión Residencial.

idiomáticas. Estas experiencias de discriminación no solo se dan cuando sus arrendadores son españoles sino también cuando son extranjeros, lo cual acrecienta una situación de vulnerabilidad ya presente.

Son abundantes las situaciones de discriminación directa, pero también aquellas que se experimentan de manera indirecta e institucional. En efecto, **las prácticas habituales en el mercado de la vivienda que son percibidas a priori como no discriminatorias excluyen de facto a las personas inmigrantes**. Dentro de estas se encontrarían muchas de las relacionadas con el acceso a ayudas públicas, como la necesidad de encontrarse en situación administrativa regular o los requisitos de antigüedad en el empadronamiento (Gutiérrez, 2013).

A lo largo del siguiente apartado recorreremos algunos de las conclusiones y retos detectados en la mesa de debate específicamente dedicada a este aspecto, amén de otras aportaciones a lo largo del proceso de elaboración del Libro Blanco.

b. Retos

I. Acceso a la vivienda

El acceso a la vivienda resulta difícil para las personas inmigrantes por la confluencia de factores estructurales y coyunturales que aumentan su vulnerabilidad, esto es, las dificultades económicas, el racismo, los prejuicios contra las personas extranjeras y el factor de género. En línea con ello, el sector laboral especialmente precarizado, segmentado étnicamente y generizado en el que se insertan las trabajadoras del hogar y los cuidados hace que sea uno de los perfiles con mayor riesgo de exclusión residencial, acentuada en circunstancias de crisis social o económica, ya que una posible pérdida de empleo disminuiría las posibilidades de hacer frente a los arrendamientos. En particular, durante el confinamiento provocado por la pandemia de la COVID-19, la vulnerabilidad residencial se mostró como una problemática de gran relevancia en este sector. Muchas de las trabajadoras internas quedaron sin hogar al no contar con recursos para resolver su situación. Por otra parte, algunas de las trabajadoras externas se vieron obligadas por empleadores/as a cambiar su modalidad a interna durante dicho periodo.

El principal reto en relación con el acceso a la vivienda es **la inexistencia de un parque de vivienda digna que resulte asequible**. A menudo estas dos circunstancias se dan de forma mutuamente excluyente, ya que el bajo nivel de renta ocasiona que no se pueda acceder a viviendas con características de habitabilidad, salubridad y confort básicas. En cualquier caso, las experiencias en relación con el acceso a la vivienda de las trabajadoras de este sector son muy diversas dependiendo del lugar de la península en el

que se encuentren, ya que algunas Comunidades Autónomas tienen precios de vivienda más elevados o cuentan con diferente legislación y ayudas públicas. También influye el grado de urbanización, por lo que las grandes ciudades exigen un esfuerzo económico notoriamente mayor al de las ciudades medias o enclaves rurales.

En relación con su situación laboral, su condición de trabajadoras en el sector del hogar y los cuidados provoca que encuentren **más dificultades para acceder a un alquiler regulado por contrato, dados los requisitos de solvencia económica** que conlleva, y al que no pueden atender con un empleo tan precario. Las trabajadoras no regularizadas, aquellas que reciben ingresos variables por trabajar por horas o incluso aquellas regularizadas que no reciben nóminas por parte de sus empleadores encuentran mayor dificultad para demostrar que cuentan con un empleo y no resultan elegibles para las vías de arrendamiento regulares, además de no contar, en muchos casos, con ahorros suficientes para la fianza que este proceso supone. Su **situación administrativa, la falta de avales o los prejuicios de los arrendadores** son otros de los factores que influyen en su acceso a una vivienda, pudiendo llegar a encontrar mayores requisitos que otros grupos –pago de varios meses por adelantado, aumento de la fianza, condiciones de uso limitantes, etc.–, lo que les resulta inasumible. Todos estos condicionantes aplican en mayor medida cuando se trata del acceso a créditos bancarios o hipotecas para la compra de vivienda, a las que las trabajadoras no suelen acceder. Algunas de las soluciones en este sentido pasan por una estrategia de primer acceso con trabajo en modalidad de interna, procesos de reagrupación en los que existe ya un lugar destinado para su estancia a largo plazo o el apoyo en parejas sentimentales ya establecidas en el país (lo cual sin embargo las deja en una situación de dependencia en cuanto al recurso habitacional).

Los problemas económicos para acceder a los alquileres se ponen especialmente de manifiesto entre las trabajadoras que son **madres jefas de hogar**. Para ellas, las largas jornadas de trabajo no redundan en una mayor disponibilidad económica, porque deben dedicar una gran parte de sus ingresos al cuidado de los hijos/as o al envío de remesas en caso de mantener familias transnacionales. Por otra parte, los estudios muestran que las familias monomarentales inmigrantes son las más discriminadas a la hora de acceder a un alquiler (García, 2020) por presunción de menor seguridad económica.

Una característica del empleo del hogar que limita el acceso a la vivienda es la necesidad de **flexibilidad** que viene pareja a una situación laboral muy precaria. Hasta la fecha, antes de la entrada en vigor del nuevo RD 16/2022, la opción de desistimiento por parte de los empleadores y la carencia de contraprestación por desempleo provocaban que las situaciones residenciales de las trabajadoras pudieran sufrir momentos de crisis repentinos y fueran muy frágiles. Una de las estrategias residenciales más empleadas por las trabajadoras del hogar es compartir piso con otras trabajadoras o con otras familias. Las soluciones habitacionales, en este sentido, **dependen de una forma muy directa**

de sus redes de apoyo. Es frecuente acudir a la red extensa de familia o paisanaje para un alojamiento temporal, para compartir piso o habitación o para encontrar un primer empleo como interna que resuelva las necesidades residenciales. Las mujeres que migran desde países en conflicto o aquellas que sufren violencia de género cuentan también con otro tipo de recursos de alojamiento, sean públicos o gestionados por entidades del tercer sector, pero se encuentran limitados. Todas estas opciones de alojamiento temporal, cabe enfatizar, se consideran una vivienda insegura que no satisfaría el derecho a la vivienda de estas trabajadoras.

Por parte del sector público, la **ausencia de un parque de vivienda social pública** –solo un 1,6% del parque inmobiliario tenía titularidad pública en 2021, según datos del Boletín Especial de Vivienda Social del MITMA– y las políticas de vivienda tradicionalmente orientadas a la vivienda protegida en propiedad contribuyen a la segmentación del mercado y al empeoramiento de las condiciones de las personas más vulnerables, que solo pueden acceder a una parte marginal y de baja calidad de este. Así pues, el reto de las Administraciones públicas en relación con las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar y los cuidados es poder ofrecer soluciones de alojamiento que se ajusten a sus posibilidades y necesidades.

II. Condiciones de la vivienda

Las condiciones residenciales que tienen las trabajadoras inmigrantes del sector del hogar y cuidados son frecuentemente **inadecuadas y no garantizan una vivienda digna**, sea residiendo en su lugar de trabajo, compartiendo habitación o piso o con su propia vivienda. La vulnerabilidad residencial de las trabajadoras resulta persistente en todos los casos: las trabajadoras que subarriendan habitaciones con otras unidades familiares habitualmente tendrán una vivienda inadecuada por masificación, mientras que la de las trabajadoras que cuentan con un contrato de alquiler podrá ser inadecuada por las propias condiciones de la vivienda, al no poder aspirar a una de mayor calidad debido a las exigencias económicas. Sin embargo, pese a que las condiciones que encuentran presentan problemas, estas son sopesadas dentro del conjunto de posibilidades residencial-laborales de forma estratégica.

La situación que muestra peores condiciones de habitabilidad es la de las trabajadoras internas, que será analizada en el siguiente reto. Con un grado algo menor de vulnerabilidad se encuentran las situaciones en las que se comparte piso para maximizar el ahorro. Sin embargo, en los pisos compartidos encuentran frecuentemente **hacinamiento, insalubridad y privación o control de los horarios de uso de espacios comunes y suministros**, además de unas **rentas excesivamente altas y ausencia de contratos regulados**. La relación coste-calidad es, en muchos casos, abusiva, aunque

las trabajadoras mantienen su estancia por no contar con otras opciones y para evitar la situación de calle. Para contrarrestar el esfuerzo económico, se llegan a producir situaciones en las que hay más personas compartiendo una habitación de las que tendrían un lugar para dormir, produciéndose rotación del uso de las camas —lo que se conoce como *camas calientes*—.

Una de las cuestiones que resultan de vital importancia, pues condicionan las posibilidades de regularizar la situación administrativa y su acceso a los servicios públicos, es el **empadronamiento**. Mientras tanto, ante la negativa de algunos empleadores y arrendadores a permitir a las trabajadoras inmigrantes empadronarse en el lugar donde residen, se ha desarrollado una serie de mecanismos de apoyo en los que inmigrantes con derechos sobre su vivienda permiten a otras trabajadoras empadronarse en su casa, así como un mercado sumergido de compraventa de derechos de empadronamiento.

La segregación socioespacial del mercado inmobiliario se pone de manifiesto cuando las trabajadoras dan el paso al alquiler de una vivienda propia. Al no contar con grandes recursos económicos, las viviendas a las que pueden acceder las trabajadoras suelen contar con una **mala calidad de edificación**, como puede ser escaso aislamiento frente al frío y el calor, falta de luz natural y ventilación, ruidos, ausencia de calefacción o de refrigeración, malas instalaciones de fontanería y electricidad o problemas con estos suministros. Tampoco queda asegurada la disponibilidad de buena conexión a internet, que se ha mostrado crecientemente relevante, sobre todo para las familias con hijos/as estudiantes y para la comunicación con la familia en el país de origen.

Además, los **barrios** en los que se ubican estas viviendas más baratas suelen ser periféricos y frecuentemente deprimidos, y las entidades asistenciales denuncian un **abandono por parte de las autoridades municipales**. Según se mencionó en las mesas de debate mantenidas en la elaboración del presente Libro, los servicios públicos poseen menos recursos y a la vez se encuentran masificados, por lo que las trabajadoras no encuentran sus derechos cubiertos. El espacio público es de menor calidad y está más descuidado, sin cuidado de zonas verdes, iluminación, parques infantiles, etc., resultando inadecuado para los niños/as o más inseguro para las propias mujeres.

III. La situación de las trabajadoras internas

Como veíamos, la situación residencial de las trabajadoras del hogar y los cuidados dista mucho de cumplir los requisitos de seguridad y adecuación que se consideran necesarias para garantizar el derecho a la vivienda. Dentro de las casas, las internas pueden encontrar que no cuentan con un espacio con condiciones de habitabilidad —cuartos de limpieza, trasteros, sofás—, que son obligadas a compartir habitación con las personas a

las que cuidan, un uso segregado o restricciones en cuanto al uso de espacios comunes, horarios o recursos de la vivienda.

El trabajo de interna conlleva una **inseguridad y fragilidad de la vivienda** debido al riesgo de quedar en situación de calle en el momento en el que se pierda el empleo, cuestión que queda fuera del control de la trabajadora. Hasta la entrada en vigor del RD 16/2022, la terminación de la relación laboral podía darse por mero desistimiento de la parte empleadora. Estas situaciones dejaban a las trabajadoras internas sin vivienda y sin contar con otra fuente de ingresos. Actualmente, incluso con la limitación y justificación de motivos de despido y la extensión del derecho a paro para las trabajadoras del hogar y cuidados, siguen existiendo riesgos, ya que las mejoras solo aplican a aquellas trabajadoras regularizadas, dejando fuera a un alto porcentaje de internas que se encuentran en situación administrativa y/o laboral irregular.

Además de la fragilidad, una de las características fundamentales de la vida como interna es **la ausencia de un espacio propio y/o de privacidad, que las aísla socialmente y menoscaba su bienestar psicológico**. Las trabajadoras que residen en su lugar de trabajo ven difuminarse los límites que separan su vida laboral y su vida personal, no solo en el tiempo –largas jornadas de trabajo, no respeto de los tiempos de descanso–, sino también en el espacio. En las viviendas de los empleadores/as se reproduce la separación y subordinación simbólica que sufren las mujeres en cuanto a su doble condición de mujeres trabajadoras del ámbito doméstico, históricamente invisibilizado y minusvalorado, y su condición de inmigrantes. Las duras condiciones de trabajo crean de forma gradual un clima de vulnerabilidad en el que las trabajadoras normalizan vivir en espacios desiguales y tienen miedo a expresar sus demandas por miedo a perder el empleo o ser deportadas.

Esto se traduce en la normalización de **prácticas residenciales abusivas** por parte de las personas empleadoras, que pueden reflejarse en no proveer de un espacio personal adecuado donde la trabajadora pueda descansar del trabajo y tener sus objetos personales, restringir el acceso a espacios comunes y alimentos o deducir una parte del salario de la trabajadora en concepto de alquiler y uso de suministros. Según Cáritas España (2018), este último caso afectaba a un 43,8% de las trabajadoras en régimen interno.

Como quedó patente a lo largo del proceso de elaboración del Libro, las trabajadoras internas cuentan con una situación de arraigo ambigua. Por un lado, se encuentran residiendo en viviendas y barrios de mejor calidad de los que podrían acceder con sus propios recursos económicos, pero a los que sin embargo no se les permite acceder en plenitud de condiciones ni sienten como propios. Además de ello, las reticencias que encuentran para el empadronamiento limitan su acceso a los servicios públicos. Para intentar solventar estos problemas y empezar a contar con un espacio personal, algunas

trabajadoras internas alquilan habitaciones para su día de descanso. Esta solución les permite tener un espacio donde dejar sus pertenencias y descansar de forma real. En muchos de los casos, el escaso uso que se da a las habitaciones hace que no resulten asumibles los altos alquileres que se piden, por lo que se opta por habitaciones compartidas con otras trabajadoras o con familiares durante el fin de semana.

En última instancia, es la centralidad de la maternidad en el proyecto migratorio la que marca el salto definitivo hacia la búsqueda de un espacio personal. Esto se debe a que para poder iniciar procesos de reagrupación familiar es necesario demostrar que se cuenta con un espacio y recursos económicos como para acoger a sus familiares.

c. Recomendaciones

A favor de facilitar el acceso a la vivienda:

- Ampliación del parque de vivienda pública en alquiler.
- Dotación de ayudas económicas para el alquiler de vivienda para rentas bajas.
- Dotación de ayudas económicas específicas a perfiles vulnerables, como familias monomarentales, mujeres inmigrantes o trabajadoras de este sector.
- Consideración de los perfiles vulnerables como preferentes para el acceso a vivienda en alquiler o propiedad de titularidad pública.
- Bonificación a las personas arrendadoras que se incluyan en programas de acceso a la vivienda de personas vulnerables.
- Ofrecer garantías o avales para el alquiler en el mercado libre desde la Administración.
- Fomentar la interlocución y trabajo conjunto entre las entidades públicas de vivienda a nivel estatal, autonómico, provincial o municipal y el Tercer sector.
- Considerar las barreras idiomáticas y las brechas digitales en la publicación de documentación o divulgación sobre recursos residenciales.
- Fomento de las cooperativas residenciales para salvar las dificultades que entraña el acceso al mercado de propiedad.

- Flexibilización de los trámites administrativos de empadronamiento, solicitud de ayudas, etc., atendiendo a las brechas existentes y los impedimentos fruto del escaso tiempo de descanso.
- Desarrollo de campañas de concienciación destinadas a las personas arrendadoras contra los prejuicios por motivos de género, raza o clase.
- Sanción de la discriminación racial en el acceso a la vivienda.

A favor de una vivienda digna:

- Desarrollo de políticas de urbanismo específicas enfocadas en población con situaciones de vulnerabilidad.
- Establecimiento de líneas de ayuda para la mejora de las condiciones de habitabilidad de las viviendas en las que residen personas vulnerables, sea en calidad de parte arrendataria o arrendadora.
- Exploración de nuevas tipologías edificatorias que se adapten a las necesidades residenciales de las trabajadoras del hogar y los cuidados.
- Atender a las necesidades residenciales específicas de las trabajadoras en términos de flexibilidad temporal, necesidades de espacio, etc.
- Fomento de la investigación en el ámbito residencial para poder redactar planes públicos ajustados a las necesidades de esta población.

A favor de una mejora de la situación residencial de las trabajadoras internas:

- Desarrollo de campañas de concienciación a los empleadores de los derechos y necesidades básicas de habitabilidad de las trabajadoras internas.
- Desarrollo de campañas de inspección de condiciones habitacionales de las trabajadoras internas.
- Acercarse a las trabajadoras por las vías, lugares y horarios adaptados a sus posibilidades para hacerles llegar la información sobre recursos residenciales.

2.4. Espacio social y relacional

a. Diagnóstico

En un contexto de vulnerabilidad acusada debido a su situación migratoria, su precariedad, su género y/o en algunos casos su rol materno, etc., las redes que se forman y mantienen con la interacción social juegan un papel muy relevante en la vida de las mujeres inmigrantes (Boyd, 1989; Baig, R. B. y Chang, C.W., 2020). Estas condicionan su proceso de adaptación en el momento de la llegada hacia el acceso a información necesaria, la facilidad de realizar trámites, el acceso a recursos materiales, ofertas laborales, estrategias residenciales, así como el apoyo emocional y la inclusión en espacios de ocio que desembocan en un mayor bienestar psicológico. Las redes sociales resultan, pues, un **instrumento fundamental para la supervivencia cotidiana**. La experiencia de vida de las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar y los cuidados se ve fuertemente influida por su ubicación dentro de sus redes y la amplitud o densidad de las mismas. Por ello, el acceso a la intermediación que ejercen algunas personas que conectan diversas redes se ha señalado como uno de los factores más relevantes para la integración en el país de destino (Sánchez, 2005).

Las redes en las que se insertan las personas inmigrantes **integran muy frecuentemente familiares, compatriotas y/o otras personas inmigrantes** (Maya, 2002). La forma en la que éstas se nutren y se amplían tiene que ver con las propias dinámicas migratorias. Algunas mujeres llegan al lugar de destino a través de referencias de personas que han migrado anteriormente y que conocen a través de familiares o conocidas en su país de origen, convirtiéndose a su vez en mediadoras para migraciones subsiguientes (Sánchez, 2005). Esto crea lo que se ha llamado **cadena migratorias** (Massey, 1990), es decir, redes sociales transnacionales de migrantes que ejercen fuerzas de atracción hacia determinados destinos y que producen un flujo de personas y recursos de intercambio a nivel global.

De forma mucho menos frecuente las redes con la que cuentan las mujeres inmigrantes incluyen personas de origen español (De Miguel y Tranmer, 2010). Los motivos que pueden estar detrás de esta circunstancia es la propia **etnoestratificación de la sociedad española**, que se manifiesta de forma transversal en los ámbitos laborales, sociales y residenciales, los cuales se cristalizan en prejuicios y actitudes racistas y clasistas más o menos abiertos hacia las personas inmigrantes. Con la etnoestratificación se retroalimenta la creación de redes entre migrantes ya que los ámbitos de relación entre iguales se encuentran segregados.

El **parentesco y la nacionalidad** son los factores que más influyen en la composición, funciones y estructura de las redes informales migrantes, definiendo redes étnicas o mixtas y redes familiares o de amistad (Maya, 2002).

También existen grandes **diferencias entre las diferentes nacionalidades** en virtud de la antigüedad de las olas migratorias, la comunidad existente en el lugar de destino, la modalidad de trabajo al que se accede y las barreras idiomáticas que existan. Las trabajadoras de algunas nacionalidades se encuentran mucho más cohesionadas y comunicadas entre sí, como suele ser el caso de las trabajadoras latinoamericanas y del Caribe, mientras que otras nacionalidades tienen un grado de aislamiento y segregación muy alto, como las mujeres filipinas. La experiencia de los organismos de atención a la población inmigrante que han podido participar en la redacción de este documento señala que también existen diferencias en el acceso a dispositivos, ya que la tenencia de un móvil propio con acceso a Internet, habitual en trabajadoras latinoamericanas, no resulta tan frecuente entre trabajadoras de otras nacionalidades, como las marroquíes.

Como destacan los organismos asistenciales, otras circunstancias condicionan también la posibilidad de las mujeres de desarrollar redes de apoyo, como puede ser su **ubicación en ámbitos urbanos o rurales**, la dimensión de estas poblaciones y la existencia o no de un porcentaje representativo de población inmigrante en ellas. En el caso de los pueblos más pequeños, se dan circunstancias paradójicas; por un lado, son entornos que muestran habitualmente una mayor segregación étnica y actitudes de racismo pero, por otro, el asentamiento de mujeres inmigrantes frena los procesos de despoblación, atiende como trabajadoras de cuidados a una creciente población envejecida y, en caso de formar familias, eleva la fecundidad, llegando a constituir la base de mantenimiento de servicios públicos como escuelas rurales y centros de salud en esas zonas.

Por otra parte, en la actualidad las **nuevas tecnologías** modifican sustancialmente los procesos migratorios (Diminescu, 2002; Melella y Perret, 2016) ya que permiten tanto el acceso a información (Frouws, Phillips, Hassan y Twigt, 2016) como una mayor eficiencia en el mantenimiento de los vínculos sociales y afectivos, facilitando así el acceso a los recursos y al mutuo apoyo. Dentro de estas nuevas funciones de las redes sociales cabe destacar el uso extendido de Facebook como método de contacto con familiares y amigos tanto del lugar de origen como nuevos contactos en España. Los grupos de WhatsApp también permiten un mantenimiento de las redes con un menor esfuerzo, de una forma que se complementa con los horarios de las trabajadoras ya que la comunicación puede darse en diferido. Esto es así hasta el punto de existir grupos anónimos de WhatsApp y Facebook donde se comparten recursos, empleo e información básica de utilidad. Sin embargo, no hay que olvidar que no todas las trabajadoras cuentan con

las mismas competencias digitales y que existen algunas nacionalidades con un menor acceso a dispositivos propios o con Internet.

b. Retos

I. La creación y mantenimiento de redes para aumentar el capital social

El análisis de las redes de apoyo de personas inmigrantes se suele diferenciar entre las redes informales y aquellas más formales (Lipman y Longino, 1982), mostrando tener diversos grados de estructuración e institucionalización. En el extremo de menor estructuración se encontrarían las mencionadas **redes informales de apoyo mutuo** –redes entre familia nuclear y extensa, de amistad, barriales, de trabajo–, que se encuentran condicionadas tanto por el arraigo local como por las relaciones transnacionales. Con una mayor estructuración se situarían las **redes formales** –servicios públicos del Estado, entidades del tercer sector, asociaciones de trabajadoras, de personas inmigrantes, activistas– y los **grupos formados alrededor de actividades, tanto laborales como de ocio** –acudir a recados o al parque en el barrio de trabajo, actividades de baile, viajes organizados–. Estos grupos son una vía muy relevante de creación de nuevos vínculos sociales y de apoyo, pero sobre todo de mantenimiento de las redes. Con cierto nivel de estructuración se encuentran también las **comunidades religiosas**, en las que muchas personas inmigrantes se integran a su llegada y tienen una doble función tanto espiritual como social y psicológica. En las comunidades religiosas, además, muchas veces se llega a proporcionar recursos de forma más directa, como alimentos, mobiliario, ropa o centralización de ofertas de empleo y vivienda. Por último, existirían las **asociaciones de inmigrantes**, sean entidades jurídicas o no, que tienen una estructura definida, así como servicios asociados y dirigidos a una determinada población.

En el caso particular de las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar y los cuidados, podríamos decir que las redes se producen *a pesar de* todas las condiciones que confluyen en su vida. Esto se debe, fundamentalmente, a que tienen **pocas oportunidades para la socialización**. Las condiciones de trabajo en el sector del hogar y los cuidados terminan condicionando un horario en el que el día está ocupado por las largas e intensas jornadas de trabajo, a menudo en varias ubicaciones, y los trayectos del trabajo a casa, donde se cuenta con escaso tiempo de descanso y este se produce en malas condiciones. El cansancio y el aislamiento provocado por el trabajo, la precariedad residencial y material, las necesidades de conciliación, las relaciones transnacionales y la escasa capacidad de ahorro por el envío de remesas dificultan o impiden de plano la formación y ampliación de redes de apoyo que pudieran permitir una mayor información sobre sus derechos o la salida

del sector. Esto resulta especialmente importante en el caso de las trabajadoras internas, cuya vida puede desarrollarse íntegramente en el domicilio de la familia empleadora.

La falta de red limita y produce un **estancamiento del capital social**, por lo que impide la instrumentalidad que pudieran tener las relaciones sociales para el acceso a muchos recursos. Así, las trabajadoras de este sector tienen una mayor dificultad que otras inmigrantes para resolver sus problemas del día a día, realizar recados personales y sobre todo para los trámites relacionados con lo administrativo, cuyos horarios son concomitantes con sus periodos de trabajo. Las trabajadoras no cuentan con tiempo para acudir a las Administraciones —en muchos casos por la necesidad de cuidado de personas dependientes, que exige su presencia continuada— o incluso posponen estas citas frente a la posibilidad de un trabajo o las necesidades derivadas de la conciliación. Los trámites administrativos pueden así prolongarse durante años y provocar que se encuentren en una situación irregular durante mucho más tiempo del necesario, lo cual perpetúa su situación de vulnerabilidad. Lo mismo sucede con las citas médicas, razón por la cual su salud empeora y solo acuden en los casos de mayor gravedad o urgencia.

Como agravante a esta situación, los organismos de atención refieren que muchas de las trabajadoras no cuentan con amistades que puedan asistirles con la conciliación o proporcionarles un email para la solicitud de ayudas. **El último recurso al que se dirigen en ausencia de redes de apoyo es Internet**, con un uso prioritario de acceso directo a algunos recursos informacionales o incluso materiales a través de buscadores, portales de anuncios, páginas de Facebook y, en ocasiones, grupos de WhatsApp anónimos. Sin embargo, se debe incidir de nuevo en que las brechas digitales en relación con las competencias tienen una incidencia muy acentuada y pueden impedir de facto cualquier acceso a recursos por estas vías. Por otra parte, el acceso a recursos emocionales por vías digitales se centra fundamentalmente en el contacto a través de WhatsApp.

Una forma indirecta de ampliación del capital social se da al acudir a entidades del tercer sector u otros organismos asistenciales en busca de empleo, alimentos, etc. Allí las trabajadoras encuentran otras personas inmigrantes u otras trabajadoras del sector con las que establecen vínculos de apoyo de diferente duración, llegando a constituir una importante ayuda para los primeros momentos de la migración —dar alojamiento, informar o ceder algún trabajo—. Algunas trabajadoras con mayor antigüedad, pese a no contar muchas veces con recursos económicos significativamente mejores, sí ponen a su disposición otro tipo de capital social y conocimiento, así como los recursos que puedan aportar, sea el empadronamiento en su domicilio, prestar su vehículo, etc.

II. Reconquista del ocio y disfrute personal

El ocio para las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar y los cuidados se ve condicionado por las situaciones laborales inmersas en este sector, especialmente por las extensas jornadas de trabajo que desembocan en cansancio, así como sus ingresos salariales que dificultan su participación en cualquier actividad que no sea gratuita. Por ello, el tiempo de ocio se concentra en los fines de semana, siendo en muchos casos las iglesias el lugar donde se hacen amistades nuevas. La pobreza de tiempo que sufren las mujeres inmigrantes en este sector, impide el desarrollo de la dimensión más social y de disfrute de su tiempo libre. Las trabajadoras que han conseguido unas mejores condiciones de trabajo y tienen una mayor edad, ya descargadas de cargas familiares, señalan encontrar más facilidades y en general una satisfacción mayor.

El trabajo del hogar y los cuidados es un componente de vulnerabilidad e indefensión tanto material como psicológica de mucha profundidad entre las mujeres inmigrantes. Como han mencionado representantes de las trabajadoras en el proceso de elaboración del presente Libro, con el paso de los años trabajando en este sector las trabajadoras van situándose en una **situación de indefensión aprendida y alienación**. Aquellas que cuentan con formación superior o experiencia de trabajo en sectores en los que el uso de tecnologías es habitual ven menoscabado su conocimiento por carecer de un ordenador propio. En conjunto se produce un descenso notable de la autoestima y las trabajadoras dudan de sus capacidades, habilidades y conocimientos, descartando la posibilidad de trabajar en otros sectores.

Además, algunas de las trabajadoras –como aquellas que se encuentran en situación irregular o las internas– tienen un **aislamiento y un encapsulamiento social aún mayor** debido a sus limitaciones administrativas y situación residencial. Las dificultades para el ocio, en este sentido, son particularmente preocupantes cuando se considera su valor fundamental a la hora de aumentar el capital social y su aportación a un bienestar psicológico y emocional. Por otra parte, las dificultades psicológicas que enfrentan las trabajadoras no únicamente tienen que ver con el aislamiento y la sensación de soledad, sino también con los **duelos migratorios**, la pérdida de familiares, eventos significativos en el lugar de origen o las dificultades para poder estar en contacto directo por llamada o videollamada con los familiares.

En relación con las relaciones sentimentales o sexuales, la situación residencial y psicológica de las trabajadoras en este sector impide en muchos casos la creación de vínculos y el desarrollo de una sexualidad satisfactoria. Cabe añadir, en este sentido, que esta situación resulta reforzada por la **mentalidad de trabajo** con la que las mujeres migran. Bajo esa perspectiva, tanto las relaciones como el empleo de tiempo en activi-

dades no productivas o de autocuidado resultan innecesarias e irían en detrimento de su objetivo en el país y sus responsabilidades para con el lugar de origen, especialmente si tienen otros familiares a cargo.

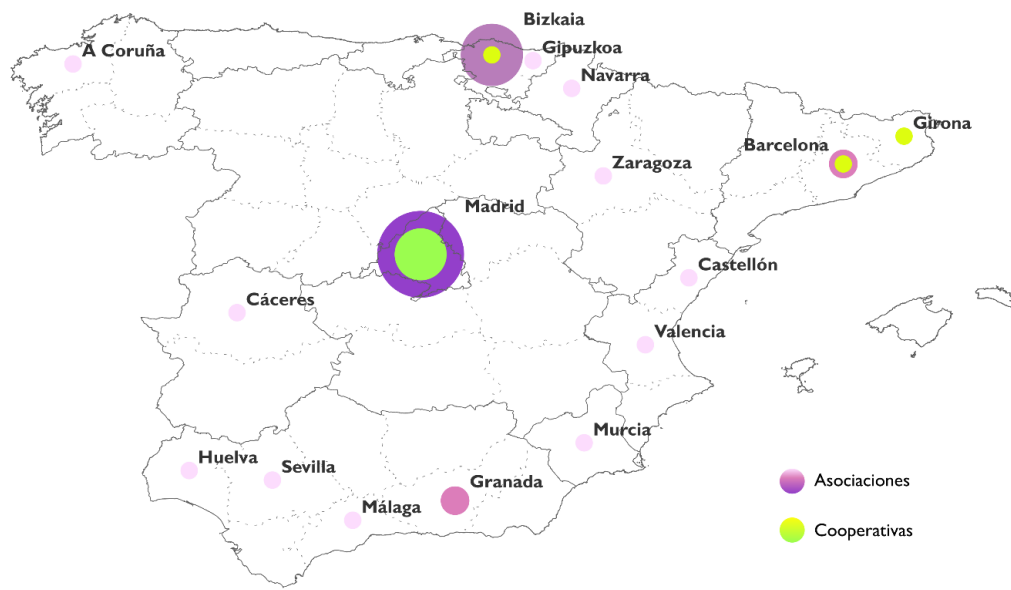
III. El trabajo en red, la formación jurídica y la gestión de asociaciones y cooperativas

En los últimos años se viene observando un **aumento del asociacionismo entre las trabajadoras del hogar y los cuidados** como parte de una tendencia a la mayor denuncia de sus condiciones de trabajo y de vida. A lo largo del territorio español se ha sucedido la creación de asociaciones de mayor o menor envergadura que cumplen fundamentalmente una función de reivindicación de derechos y presión política a la vez que de información y sensibilización de las trabajadoras del hogar y la sociedad, como se menciona en el apartados anteriores. Actualmente llegan a ser más de 40 asociaciones, sindicatos y cooperativas, además de las Plataformas que integran varias de ellas. A todas ellas se añaden las entidades y asociaciones de mujeres y/o inmigrantes que se involucran de forma muy activa en las actividades y trabajo en red vinculado a este sector.

Las organizaciones que cuentan con mayores recursos ofrecen a menudo servicios de **asesoramiento legal o psicológico** de gran utilidad y demanda por parte de las trabajadoras. Estos recursos se dan de forma más orgánica e informal en el caso de los grupos con menor estructuración. Además, se ha señalado la importancia del mismo asociacionismo como factor de aglutinamiento comunitario (Cloquell, 2014), de acceso a recursos materiales en tiempos de crisis (Vicente y Unzueta, 2016) y su influencia en el bienestar psicológico general (Aceros, Duque y Paloma, 2021; Flores, 2020).

La distribución geográfica cubre la mayor parte de la península –Andalucía, Comunidad Valenciana, Comunidad de Madrid, País Vasco, Navarra, Cataluña, Aragón, Galicia–. Algunos lugares, como Madrid o el País Vasco, cuentan con una red numerosa y activa de asociaciones de reivindicación de los derechos de las trabajadoras. Además de ello, iniciativas como el Congreso de Empleo del Hogar y Cuidados, activo desde 2016, o algunas plataformas aglutinantes que se encuentran constituidas, como la Plataforma por un Empleo de Hogar y Cuidados con Plenos Derechos de Madrid, o la Asamblea Interterritorial de Trabajadoras de Hogar y Cuidados en Lucha, han permitido ir incrementando el trabajo en red y han animado a grupos de trabajadoras a crear asociaciones en sus propios territorios.

Mapa I. Distribución de entidades a nivel nacional.



Fuente: Elaboración propia.

Uno de los grandes retos que esto ocasiona, según han manifestado las propias asociaciones e instituciones a lo largo de los encuentros mantenidos, es precisamente la dificultad que la **dispersión geográfica** añade para una interlocución directa con las Administraciones públicas estatales, o el mostrar un frente político común. Para encarar esto, en los últimos años han tenido lugar iniciativas como espacios de colaboración a diversas escalas territoriales, con objetivos claros en relación con las demandas de las trabajadoras, como ha sido la reciente ratificación del Convenio 189 OIT o el reconocimiento del derecho a paro. En este sentido, los movimientos sociales han mostrado una capacidad de trabajo en red notoria que debe, según las asociaciones, ampliarse a otros aspectos del trabajo cotidiano y el reparto de recursos.

La relativa juventud de estas asociaciones hace que su estructura no se encuentre muy consolidada, dependiendo de la labor altruista de trabajadoras del hogar y los cuidados que no cuentan con gran cantidad de tiempo y para las que la **gestión supone una importante sobrecarga**. Además, según refieren las Administraciones públicas, la **baja estructuración y consolidación** de las asociaciones impide su acceso a las ayudas estatales existentes.

La mayor parte de las asociaciones adolecen de **escasez de recursos materiales**, dado que se sufragan mayoritariamente a partir de sus socias, que a su vez no tienen una gran capacidad adquisitiva. Sin embargo, resulta llamativo cómo en momentos de mayor crisis, como ha sido el caso, por ejemplo, de la COVID-19, estas asociaciones han supuesto un sostén básico para las trabajadoras que se quedaban sin trabajo, puesto que algunas de ellas llegaron a constituir cajas de resistencia para asegurar la supervivencia de sus asociadas. Los métodos digitales han resultado, en este sentido, una importante ayuda para la autoorganización en asociaciones y grupos activistas (Oiarzábal, Aretxabala, Maiztegui y Riezu, 2014) así como un importante vector de sensibilización y denuncia ante la población general. En relación con las cooperativas, las dificultades que deben enfrentar son un **desconocimiento jurídico y fiscal** sobre los trámites a efectuar para constituirse legalmente y, la falta de acompañamiento por parte de la Administración. Una vez establecidas, sufren las consecuencias de la asunción de mayores gastos para la contratación, lo que encarece el servicio para los empleadores/as y entorpece su supervivencia en términos empresariales frente a otros organismos y empresas de contratación. La aparición de grandes plataformas de servicios acentúa este riesgo, ya que las cooperativas dependen en gran medida de la existencia de una demanda sensibilizada ante los derechos laborales de las trabajadoras del hogar y los cuidados que cuenten al mismo tiempo con recursos económicos suficientes. El reto de la **sensibilización de potenciales contratantes**, en este sentido, resulta crucial para estas cooperativas.

c. Recomendaciones

A favor de la creación y mantenimiento de redes para aumentar el capital social:

- Facilitación de espacios de encuentro para las trabajadoras del hogar y los cuidados en sus días y horarios libres.
- Creación y mantenimiento de espacios virtuales de libre acceso en los que participar en diferido para el mantenimiento de las redes: Facebook, WhatsApp.
- Realización de dinámicas de conocimiento grupal en las actividades dirigidas de formación.
- Reserva de un tiempo y espacio de esparcimiento conjunto tras las actividades de formación.
- Implicación asociativa y comunitaria por parte de las trabajadoras del hogar y cuidados.

A favor de la reconquista del ocio y disfrute personal:

- Organización de actividades no productivas –gastronómicas, festivas, de viaje– desde las propias asociaciones de trabajadoras.
- Apoyo a la organización de eventos culturales, de reunión, viajes y otras actividades de ocio por parte de grupos de trabajadoras –asistencia, facilitación de contactos, mediación, difusión, etc.–.
- Oferta de servicio de guardería gratuitos o de bajo coste desde las asociaciones de trabajadoras, entidades del tercer sector u organismos públicos.
- Oferta de servicios psicológicos gratuitos o de bajo coste desde las asociaciones de trabajadoras, entidades del tercer sector u organismos públicos.
- Realización de talleres de autoestima y autorrealización.
- Realización de talleres de educación sexoafectiva.
- Oferta de servicios de orientación sobre derechos sexuales y reproductivos para trabajadoras del sector con vías de atención online, telefónica y presencial.

A favor del trabajo en red, la formación jurídica y la buena gestión de asociaciones y cooperativas:

- Inclusión de la representación de las trabajadoras del hogar y los cuidados, en mesas sociales y en los procesos de toma de decisión de cara a programas y legislación que atañan a su sector laboral.
- Cooperación entre asociaciones y Administraciones públicas de diferentes escalas –estatales, autonómicas o municipales– para la ejecución de los programas.
- Inclusión de las asociaciones de trabajadoras del hogar y cuidados en la colaboración público-privada en forma de PERTES –Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica–.
- Apoyo de las Administraciones públicas en la difusión de eventos de las asociaciones.
- Cesión de espacios de reunión de titularidad pública a las asociaciones.
- Dotación de recursos presupuestarios estatales para la creación y mantenimiento de asociaciones.

- Dotación de recursos materiales a las asociaciones.
- Apoyo y colaboración entre Administraciones, tercer sector y asociaciones para ampliar los horarios de atención.
- Establecimiento de vías preferentes para trámites burocráticos de las trabajadoras del hogar y los cuidados en colaboración con las asociaciones.
- Ampliación de los fondos y ayudas públicas a la creación de cooperativas.
- Obligatoriedad de registro de las ofertas de trabajo gestionadas por grandes empresas de contratación, entidades y comunidades intermediarias informales y realización de inspecciones para garantizar que respetan la legalidad.
- Agilizar los trámites burocráticos en la tramitación de las peticiones de subvenciones a cooperativas.
- Establecimiento de ayudas públicas de emergencia para contingencias sobrevenidas que puedan surgir en las asociaciones y cooperativas.
- Acompañamiento de cooperativas en sus procesos de formación.
- Incentivos fiscales a la contratación por vía de cooperativa.
- Contratación de servicios de limpieza y mantenimiento públicos a cooperativas.
- Apoyo a las asociaciones de trabajadoras por parte de las entidades del tercer sector con mayores recursos.
- Trabajo en red entre asociaciones y circulación de recursos entre sí.
- Apoyo en la difusión y coordinación en la programación de eventos entre asociaciones de trabajadoras del hogar y cuidados y otras entidades del tercer sector.
- Sensibilización y fomento de actividades de formación en conocimientos jurídicos y fiscales para trabajadoras del hogar y los cuidados que deseen crear cooperativas.
- Espacios de comunicación entre cooperativas para la formación jurídica.
- Formación y sensibilización de los empleadores en los derechos de las trabajadoras del hogar y cuidados.

- Flexibilización de las vías y horarios de atención a las trabajadoras que deseen formar parte de la cooperativa.
- Para los empleadores, priorizar la contratación a través de cooperativas o asociaciones.

2.5. Formación

a. Diagnóstico

En España, el derecho a la formación como derecho básico laboral se encuentra estipulado tanto en la Constitución española como en el Estatuto de los Trabajadores, poniendo énfasis en garantizar la educación y formación profesional como elemento fundamental para su empleabilidad y promoción laboral (Grau Pineda, 2020). De esta forma, el papel de la formación en el sector del trabajo de hogar se erige como una dimensión crucial que debe tomarse en consideración por la repercusión que puede tener tanto para las trayectorias laborales, la movilidad ocupacional, la transmisión de conocimientos, la profesionalización, la adquisición de competencia, el ascenso laboral, así como la lucha contra la exclusión, la desigualdad y la vulnerabilidad social. En sentido amplio, la formación aparece como la posibilidad de adquisición de nuevos conocimientos que permiten eventualmente a la persona un ascenso social y económico en su labor por medio de la aplicación de los mismos. Así, cuanto mejor sea la técnica lograda, mayor la competencia en la actividad.

Sin embargo, en lo que refiere a las labores del hogar y los cuidados, esta dimensión no resulta diferenciadora ni aparece a priori en la sociedad como una cuestión sustancial para que las mujeres puedan, a través del mismo, buscar nuevas labores o profesionalizarse en su trabajo. Esta carencia o poco valor que tiene la formación en los trabajos del hogar y los cuidados parte de uno de los factores estructurales que permean esta labor, vinculada a las desigualdades de género y la división sexual del trabajo. **Bajo la creencia socialmente extendida de que por el simple hecho de ser mujer se está capacitada para la realización de las labores del hogar y cuidados, se desvaloriza todo tipo de acción formativa;** más aún cuando esta situación se interseca con otros elementos de clase social y origen que las relegan a un espacio socio-laboral infravalorado. Así, a pesar de la heterogeneidad sociodemográfica dentro de este mismo colectivo en cuanto a edad, origen, nivel educativo y experiencia laboral, la existencia de unos imaginarios colectivos que favorecen y replican valores y tradiciones familiares, culturales y de género ensombrecen los aprendizajes de muchas mujeres y limitan las posibilidades para la construcción de un sector cualificado, obstaculizan al mismo tiempo su reconocimiento y su valor en la sociedad (Sanz, 2019).

Adicionalmente, y tal como se pudo recabar en las distintas acciones para la elaboración de este Libro la dificultad en los aspectos formativos de este sector, recae a su vez en la falta de adecuación de los conocimientos, espacios, horarios, competencias profesionales, personales y accesibilidad hacia las mujeres que desarrollan este trabajo. Las actividades que forman parte del trabajo de hogar llegan a ser tan complejas y diversas como otros sectores, más aún cuando estas pueden estar dirigidas al cuidado de personas dependientes –personas mayores y/o niños/as–, desarrollándose distintas actitudes, aptitudes y habilidades que no son homogéneas y que trascienden del ámbito meramente doméstico. Siendo un sector con necesidades tan variadas, es razonable considerar que las necesidades formativas también son diversas. De esta forma, emergen una serie de situaciones que plantean retos importantes para alcanzar la profesionalización de un trabajo que no está dignificado por la sociedad en general y que adolece, por tanto, de muchos estigmas que perjudican en distintas capas sociales a las mujeres que lo ejercen, encapsulándolas en un nicho laboral que las mantiene en un estado intermitente de precariedad y riesgo de exclusión social. Es crucial, por tanto, replantear de forma urgente cualquier acción que se vincule a la formación de este sector, en un camino hacia su dignificación y profesionalización como una cuestión apremiante.

b. Retos

I. Profesionalización. La cualificación profesional del sector

En una época donde impera la cultura de la meritocracia, no se puede ignorar la importancia que tienen las certificaciones y cualificaciones profesionales como elemento de negociación para potenciar el valor, impulsar nuevas formas de aprendizaje y ampliar mejoras en las condiciones del sector (Sanz, 2019). De ahí que se señale la profesionalización como un paso fundamental para el reconocimiento no solo social sino también laboral en el sector del trabajo de hogar y cuidados.

En España, la cualificación profesional se puede obtener tanto por vía formativa como por experiencia, o bien una combinación entre las dos. En concreto, existen dos vías oficiales para su adquisición: 1) superando los módulos formativos de los **certificados de profesionalidad, o cualquier enseñanza regulada** para el empleo por el sistema educativo –ciclos formativos–; o 2) Mediante el **reconocimiento y acreditación de competencias** adquiridas por experiencia laboral o por vías no formales de formación –cursos cortos no oficiales, seminarios, etc.–. Para este último caso, referido al reconocimiento de la experiencia laboral en el sector del trabajo de hogar y cuidado, se realiza un proceso mediante el cual se otorga a una persona la acreditación oficial, previa evaluación de las competencias profesionales. No obstante, estos procedimientos solo

son convocados por las Administraciones públicas competentes en periodos concretos. Es conveniente señalar que, de acuerdo a la información recabada, solo consta la realización de dos convocatorias en la Comunidad Foral de Navarra entre el 2018 y 2019, situación que pone en evidencia la falta de presencia en la agenda política en cuanto a la visibilización y la necesidad de profesionalización del sector –más aún cuando el acceso por las vías formativas oficiales muestra serias dificultades, como se verá más adelante–.

Ahora bien, en cuanto a las vías formativas oficiales, en el caso concreto del trabajo de hogar y los cuidados existe tanto el Título Profesional Básico en Actividades domésticas y Limpieza de edificios como certificados de profesionalidad para el empleo doméstico. Si bien no es objetivo en este Libro analizar con detalle cada uno de los contenidos de estas formaciones, si es preciso señalar que el certificado de profesionalidad propuesto no incorpora ninguna unidad de competencia relativa a los cuidados, como sí se dispone en el Título profesional, aunque de manera muy básica. Esta situación pone en evidencia dos cuestiones, por un lado, el empeño por separar limpieza y cuidados, como si en la práctica eso fuera posible (Grau Pineda, 2020); pero también, por otro lado, la **necesidad y urgencia de revisar y ajustar esos contenidos, construyéndose sobre la base del conocimiento experto y la tecnificación y no sobre la vinculación del empleo con las labores del hogar realizadas por mujeres** (Cáceres, et al., 2015).

En efecto, el desajuste de contenido y las principales dificultades para la profesionalización del sector tiene su base en la misma indefinición de lo que implica la labor, llevando a no delimitarse con claridad unas funciones concretas. De esta manera, el trabajo de hogar y cuidados tiende a hundirse en una densa ambigüedad, en el que se reduce la labor a todo oficio que pueda desempeñarse dentro de un domicilio. Sin embargo, no es lo mismo la limpieza, la cocina, el cuidado de personas mayores o el cuidado de niños, pues cada una de estas labores se soportan en competencias distintas, en habilidades que varían según las funciones para las que fueron contratadas y que deben adquirir y aplicar según el contexto. A pesar de esto, la cualificación necesaria en este sector no logra convertirse en una cualificación formalmente reconocida. Es evidente que, aunque las actividades que conlleva el sector requieren de procesos de capacitación técnica diversa, lo que predomina es la persistencia de una desigualdad laboral que justifica y mantiene la estructura jerárquica entre profesionales (Cáceres, 2015).

Un valor a considerar en las trayectorias de las mujeres que desempeñan estos oficios es que las formaciones que puedan hacer no tienen repercusión económica o social en los trabajos que desempeñan, es decir, una mayor cualificación no se traduce en mejores condiciones salariales, con lo cual, muchas manifiestan que esta clase de conocimientos son tomados como crecimiento personal o para la búsqueda de un trabajo en otro sector donde tenga incidencia la profesionalización. En este sentido, el problema no es solo el que las instituciones públicas otorguen un certificado a las trabajadoras de este

sector en el que se reconozca su experiencia y habilidad, sino que ese reconocimiento y certificación tenga repercusión directa social y económicamente en su trabajo. Ante este escenario, afrontar el reto de la profesionalización de este sector va a depender en gran parte de la voluntad política, del reconocimiento de las competencias que necesita la labor, así como unas garantías, un marco jurídico concreto y equiparable al que tienen los demás sectores en España. En general, se reclaman unas condiciones que posibiliten no solo dignificar socialmente su oficio, sino profundizar, eventualmente, en nuevas competencias que permitan a las trabajadoras una mayor cualificación y mejores condiciones.

II. El acceso a una formación complementaria e innovadora

Las necesidades formativas de las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados se enfocan tanto en profundizar y tecnificar sus habilidades como en conseguir competencias adicionales que complementen y refuercen sus conocimientos en áreas que, aunque a priori no se encuentren directamente vinculadas con las tareas del sector, sí que se muestran de manera importante para potenciar su perfil profesional y su desarrollo integral en su papel no solo como trabajadoras sino también como ciudadanas. Se trata del conocimiento de técnicas y recursos que posibilitarían una mejora en la inserción y el mantenimiento en el mercado laboral, influyendo directamente en las distintas facetas de la vida diaria. En el caso concreto, se apuntan especialmente tres bloques formativos: 1) herramientas formativas laborales afines y complementarias a las actuaciones del sector; 2) herramientas formativas de empoderamiento y 3) herramientas formativas para el emprendimiento.

Sin embargo, como se ha visto en líneas anteriores, la oferta formativa actualmente es escasa y, en modo alguno se reduce a tareas meramente del ámbito doméstico, sin fortalecer otros aspectos que suponen la complementariedad de sus saberes. Se ignora, por tanto, la complejidad de este sector y su relación con otros sectores. Se reclama un enfoque para superar el encapsulamiento al que se ven abocadas las mujeres de este sector, llevando a una verdadera tecnificación de sus labores por medio de cursos o formaciones en las que puedan **acceder a conocimientos y herramientas que les permitan mejorar su rendimiento y que, a su vez, puedan ser reciclados o reutilizados para otro tipo de labores**. Tal es el caso, por ejemplo, del cuidado de personas mayores con deterioro cognitivo, que requiere conocimientos en psicología, fisioterapia, enfermería, nutrición y gastronomía, por nombrar algunas áreas que engloban este oficio en particular.

Que las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados no puedan acceder a formaciones que promuevan un mayor rendimiento y reconocimiento de sus funciones implica que la profesionalización del sector se vuelva una utopía o que quede en la adquisición

de un papel que parece encapsulado respecto al resto del mercado laboral. Esta situación es causante además de que las mujeres en este sector vean con dificultad una movilidad laboral, es decir, observan muchos obstáculos en poder trasladar los conocimientos que han adquirido en sus oficios y llevarlos a otros empleos que guardan relación, pero a los que no pueden acceder porque no tienen posibilidad de avalar sus habilidades. **La falta de formación complementaria en este sector acrecienta el riesgo de exclusión en el que se encuentran, pues les ubica en una burbuja dentro del mercado laboral** de la que, si se sale, hay más posibilidades de terminar por fuera del mercado que en otro sector del mismo. De esta manera, no se puede aislar e impedir la vinculación del sector del trabajo de hogar y los cuidados con otros sectores donde interactúan estrechamente.

Adicionalmente, se señala la necesidad de utilizar otros elementos formativos que trasciendan lo instrumental del ejercicio de su actividad. Desde este enfoque se resaltan dos tipos de herramientas formativas. La primera, dirigida a **la exigencia de una formación continua y accesible acerca de los derechos laborales, sociales, políticos, civiles y económicos**, que facilite el empoderamiento de las mujeres de este sector. Y la segunda, enfocada en **potenciar las capacidades de emprendimiento y cooperativismo**. La estrategia en este sentido se orienta a la promoción de las iniciativas dentro de la economía social solidaria, desde la cual se supere la insuficiente percepción social de este trabajo, garantizando unas condiciones dignas, un compromiso social hacia la conciliación familiar-laboral y una reivindicación hacia unos cuidados de calidad, de proximidad y, en general, unos cuidados humanizados.

No obstante, los enormes esfuerzos que implica todo este tipo de formación vuelven a recordar la existencia de unas condiciones que entorpecen el acceso real y efectivo en estos espacios. A la escasa y desajustada oferta de formación para estos empleos se suman las condiciones que tienen muchas mujeres en sus trabajos, que se caracterizan por largas jornadas laborales y escasos días de descanso, los cuales impiden acceder a ofertas formativas por sus restricciones horarias. A esto puede añadirse que desde las Administraciones públicas se ha mostrado poco interés por ofertar propuestas formativas que se acomoden a las necesidades y especificidades de las mujeres que trabajan en el sector; además de, como se verá en la siguiente dimensión, los laberintos burocráticos que conlleva el empeño por acceder y materializar estas estrategias. Ante este escenario, han sido las entidades del tercer sector y asociaciones de las mismas mujeres trabajadoras de este sector, las que han intentado solventar estas actuaciones a través de ofertar cursos y espacios de formación que, aunque no son oficiales, se muestran más adaptados a la realidad de su contexto.

III. Alfabetización digital: nuevas habilidades para nuevas realidades

Adquirir competencias que se ajusten con los requerimientos específicos y complementarios de los puestos de trabajos se ha mostrado como un elemento clave para la mejora de las condiciones y el reconocimiento socio-laboral del sector. No obstante, en una sociedad dinámica estos requerimientos se han ido amoldando a una realidad que cada vez más se encuentra digitalizada. En efecto, los empleos, las formas en las que se organiza el trabajo y las vías para su acceso cambian, así como la interacción con las personas y con los mecanismos del Estado también lo hacen, integrándose a todos estos procesos el uso de las tecnologías (Sáenz, 2019). Es una sociedad que está cambiando a un nuevo paradigma de la información y que implícitamente exige una cualificación a la población para hacer parte del mismo.

En este nuevo escenario, la adquisición de habilidades y competencias digitales surge como un paso indispensable dentro de las trayectorias sociales y laborales de las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar y los cuidados, en una acción por su verdadera integración profesional. Sin embargo, uno de los reclamos que surge frente a este reto ha sido la **dificultad y la limitación en el acceso a estas herramientas digitales** y a un proceso formativo que retroalimente y permita desarrollar las habilidades necesarias para afrontar los desafíos tecnológicos que aparecen asociados a la digitalización de la información. En efecto, en muchos casos las mujeres de este sector no cuentan con conocimientos digitales y estos se limitan a un manejo básico de redes sociales como entretenimiento en el tiempo libre, pero especialmente como forma de comunicación en su rol de cuidadora de la familia transnacional. **No es mera coincidencia que, en un sector altamente feminizado y con un porcentaje significativo de mujeres inmigrantes, la brecha digital aparezca como un elemento característico.** Sumado a las dificultades para adquirir habilidades digitales, las limitaciones de tiempo y recursos para abordar esta realidad con dispositivos adecuados –no tener un ordenador o móvil–, así como las dificultades para contar con una infraestructura apropiada –lugares con mala conexión de internet o la dificultad para pagar y disfrutar de datos móviles– ponen en evidencia las dificultades de acceso y uso de las nuevas tecnologías, por lo que en muchos casos se quedan a expensas de la disponibilidad de conexión y los recursos tecnológicos en los hogares en lo que se trabaja y la buena disposición de sus empleadores/as. En este caso, el acceso a este proceso de aprendizaje, la infraestructura y los recursos tecnológicos se convierten en un factor de desigualdad mantenido en el tiempo y espacio.

La problemática que se cierne sobre este sector se agudiza en la medida en que la sociedad se vuelca con mayor celeridad hacia las nuevas tecnologías de información y se digitalizan todos los segmentos sociales que la componen. Con este escenario, a mar-

chas forzadas se comienzan a ver cambios en educación, industria y cultura, con nuevos protocolos y capacitación para la búsqueda, recopilación y aplicación del conocimiento. Pero a su vez, los trámites administrativos más básicos –renovaciones de permisos de residencia, solicitud de citas previas, etc.– empiezan a exigir una interacción digital, que en muchos casos dificulta el acceso de estas mujeres y su autonomía.

De acuerdo a la información recogida en las Jornadas y encuentros realizados, esta formación en nuevas tecnologías o lo que se conoce como *alfabetización digital* no está reglada ni contemplada para las trabajadoras del sector, muchas de las cuales quedan rezagadas en estas competencias, dificultando aún más su incursión en sectores distintos del mercado laboral. Como alternativa, la transmisión de conocimientos en plataformas y herramientas digitales viene otorgada principalmente por familiares, amigos o redes de apoyo, pero esta, ocurre de manera empírica y enfocada normalmente a un objetivo de corto plazo, como un trámite administrativo puntual, el manejo de una aplicación para el entretenimiento o de una plataforma para comunicarse con sus seres queridos. Esta limitación para acceder al manejo de competencias digitales se acrecienta por la poca productividad que parecen tener estas herramientas para el cumplimiento de sus funciones laborales, sin tener en cuenta que el aprendizaje de competencias digitales claves tendrá como aspecto transversal la inclusión e integración social en el entorno digital de toda la ciudadanía.

IV. Garantías para afrontar la formación

Diferentes investigaciones advierten que la mayoría de mujeres inmigrantes que trabajan en el hogar no cuentan con los recursos necesarios para iniciar planes de formación, ya sean ajenos a su sector o una continuación de los estudios que habían realizado en sus países de orígenes. Son varias las razones de estas situaciones, entre las que podemos enumerar la falta de recursos económicos, el escaso tiempo libre para acometer este tipo de proyectos, la inestabilidad administrativa, el compromiso de enviar remesas a sus países de origen, la ausencia de recursos logísticos para realizar estudios a distancia, entre otras.

Los recursos económicos se muestran como un factor a considerar cuando se plantea el proceso formativo como opción para las mujeres del sector. En este contexto, la formación representa un gasto difícil de acometer, no solo por el costo que tiene el estudio, pues aun cuando este sea gratuito o de bajo coste, implica otra clase de importes extras que en muchos casos son difíciles de asumir, como el tiempo, los desplazamientos, el transporte, alimentación, materiales, servicios o dispositivos necesarios a utilizar. Esta clase de gastos contravienen la realidad de las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar y los cuidados, que en muchos casos concentran gran parte de sus ingresos en el envío de remesas para el cuidado y consumo de la familia en

origen, especialmente en su papel de madre transnacional. De esta forma, los proyectos formativos se convierten en un gasto difícil de contraer como proyecto personal y se abandonan para apostar por un proyecto de formación para sus hijos y/o familiares. A esta dificultad se suma también el acceso a la oferta formativa, más aún cuando no se cuenta con los permisos administrativos de residencia, que impiden por un lado el acceso a las formaciones oficiales de la profesionalización pero también el acceso a otras ofertas formativas gratuitas de la oficina de empleo.

Destaca además entre los retos **el tiempo que tienen a su disposición las mujeres de este sector para encarar proyectos en los que puedan adquirir nuevas competencias**. Las trabajadoras de este sector en la modalidad de internas no cuentan con un horario laboral que separe su trabajo de su tiempo libre de facto, haciendo guardia de su labor las 24 horas, lo que impide organizar y disponer de un tiempo propio. En el caso de las trabajadoras externas que cuentan a priori con un horario de trabajo y un tiempo propio, presentan un problema particular, y es que, en su mayoría, la modalidad externa no es a tiempo completo y deben buscar una segunda ocupación para hacer frente a los gastos de alquiler y servicios que tienen que costear y que no tienen las internas, lo que implica que la mayor parte de su tiempo se destina a trabajo sin tener, ni unas ni otras, garantías laborales reales para afrontar la formación como una opción de crecimiento profesional. Ante unas condiciones laborales precarias, el tiempo supone un elemento importante a utilizar en lo que de manera inmediata supone una prioridad, sea en las actuaciones como madres o cuidadoras transnacionales o madres monoparentales sin posibilidad de conciliar ni por tiempo ni por poder adquisitivo.

V. La homologación de sus formaciones en origen

Las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar son mujeres que, en muchos casos, han llegado a España y han incursionado en un sector de trabajo que no reconoce o que les es indiferente reconocer su cualificación y experiencia laboral desde origen. En algunos casos, encontramos a mujeres con niveles educativos altos o una dilatada experiencia en el desempeño de una labor cualificada que no tiene relación con los trabajos del hogar. Lo común de estas trayectorias es que convergen en un mercado caracterizado por su baja cualificación, su inestabilidad y su mala remuneración. Si bien poseer un título homologado no llega a presumir una garantía en el éxito y movilidad laboral (Shershneva y Fernández, 2018), el poder disponer de este aparece como una cuestión importante para abrir las posibilidades de insertarse en empleos más cualificados que reconozcan sus competencias, experiencias y saberes que traen desde origen. No obstante, el procedimiento no resulta ser una tarea sencilla y, al contrario, se trata de un largo trámite con cierta complejidad e inversión económica que resulta cada vez más difícil de efectuar.

La realidad es que son pocas las mujeres que logran hacer el salto, pues **las dificultades que encuentran para realizar el proceso de reconocimiento de los títulos extranjeros en España imposibilitan llevar a cabo su incursión en otras áreas de trabajo**. La inviabilidad para ejercer su profesión y ubicarse en empleos cualificados no se establece porque no sean capaces o no tengan las competencias necesarias, sino porque las trabas y obstáculos administrativos contribuyen decisivamente a ubicarlas en empleos de baja cualificación, llevando de esta forma a cronificar su desclasamiento y, por tanto, a etiquetarlas en un estereotipo de mujer inmigrante analfabeta, ignorante y pobre. El ingreso al mercado laboral en España, se convierte en muchos casos en la aplicación de *tabula rasa*, anulando todas sus competencias y titulaciones con las que vienen desde origen, dejándolas sin historia, sin trayectoria laboral ni formativa y desencadenando estereotipos que no tienen que ver con la realidad. En efecto, encontramos entre las trabajadoras del sector, abogadas, ingenieras, administradoras, contables, arquitectas y un sinfín de titulaciones que no llegan a ejercer la profesión del país de origen por unos trámites engorrosos y lentos, además de costosos que conlleva la homologación o equivalencia de títulos extranjeros. En este caso, la discriminación institucional, étnica y de género llega a actuar de forma sutil, pero con crudeza, en las posibilidades profesionales de estas mujeres (Pérez, 2008).

De ese modo pasan los años y las competencias adquiridas se quedan aparcadas a un lado, con la intención de insertarse laboralmente en una actividad que, aunque menos cualificada a sus competencias, le puedan garantizar unos ingresos económicos para su propio mantenimiento y el de su familia. En definitiva, para este sector la formación previa resulta ser un lastre de frustración más que una oportunidad de progreso, una pérdida de capital humano que afecta no solo a las mujeres sino a la sociedad en la que habitan.

VI. Inmersión lingüística

España es un país en el que ingresan personas de distintos orígenes, muchas de ellas de países con los que no se comparte un mismo idioma. Para las mujeres inmigrantes que ejercen trabajos de hogar y los cuidados, esto representa una desventaja competitiva que las pone en una situación de vulnerabilidad, pues **la barrera idiomática dificulta la movilidad ocupacional, el acceso a redes de apoyo o la misma regularización y conocimiento del sistema administrativo**.

De acuerdo a la información recabada, las mujeres inmigrantes trabajadoras en este sector que no tienen dominio sobre el idioma del país de destino tienden a tener condiciones más precarias, informalidad laboral, bajos salarios, sobrecarga de labores y un exiguo tiempo libre que sus homólogas hispanohablantes, de modo que, indirectamente, entran en una espiral de dependencia que hace más difícil que sus trayectorias laborales

vayan en ascenso. En cuanto al papel que tienen las entidades públicas se echa en falta que existan programas que permitan a esta población en riesgo de vulnerabilidad y exclusión acceder a cursos formativos del idioma oficial con vistas a garantizar un trato igualitario en la sociedad, indistintamente de la situación administrativa en la que se encuentren. En efecto, muchos de los cursos en idiomas que ofrecen las entidades públicas actualmente están sujetos a requerimientos administrativos y de regulación que las mujeres que desempeñan estos oficios no tienen. Valga resaltar que son las entidades del tercer sector las que ofrecen por medio de sus programas, cursos en idiomas para aquella población que no cuenta con recursos ni apoyo por parte del Estado.

En otro nivel se encuentran las mujeres inmigrantes trabajadoras de hogar y los cuidados que, aunque provienen de países que hablan español, se encuentran en regiones en donde existe otro idioma cooficial, como sucede en buena parte del territorio español –Cataluña, País Vasco, Comunidad Valenciana, etc.–. En este caso, las mujeres, aunque cuentan con el español como idioma nativo, descubren una brecha social a causa de la lengua que maneja la comunidad y que por defecto prevalece en la Administración pública. Esto crea, por un lado, una adicional separación en las relaciones empleadores/as-trabajadoras, pero por otro una dificultad para afrontar trámites administrativos relacionados con su residencia, la reagrupación, la nacionalidad o informarse de las alternativas, recursos o servicios públicos con los que cuentan.

c. Recomendaciones

A favor de una profesionalización:

- Establecer en el marco del conocimiento una gama de competencias y funciones ajustadas y adecuadas a la profesionalización del sector, con transversalidad con otras áreas de conocimiento.
- Integrar vías accesibles, para la obtención de certificados de profesionalidad.
- La profesionalización en el sector debe tener una incidencia económica y social en las trabajadoras.
- Disponer de procedimientos sistemáticos, accesibles y continuos para el reconocimiento de habilidades y competencias –convocatorias anuales de acreditación de competencias en este sector a nivel de las comunidades autónomas–.
- Que el Estado acredite o faculte a las asociaciones de mujeres trabajadoras del hogar y cuidados para la profesionalización adaptada a las necesidades del colectivo.

- Favorecer la movilidad laboral mediante procesos de formación continua.
- Reconocer y visibilizar los saberes de las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar.
- Fomentar la profesionalización o especialización en el sector de forma que la posesión de una formación oficial sea considerada como mérito a valorar y carácter diferenciador.

A favor de formaciones complementarias e innovadoras:

- Incentivar por parte de la Administración pública y en alianza con entidades del tercer sector, la búsqueda de nuevas herramientas y protocolos con carácter transversal para la tecnificación del trabajo.
- Transversalidad de los conocimientos adquiridos para su aplicación en otras áreas del mercado laboral, es decir, que las mujeres puedan reciclar sus formaciones en otro campo.
- Promover la formación sobre derechos laborales en ese proceso de empoderamiento de las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar.

A favor de la alfabetización digital, la inmersión lingüística y las condiciones para la formación:

- Ofrecer vías para el aprendizaje del español y de los idiomas cooficiales de las comunidades en las que residen las mujeres trabajadoras de este sector.
- Proveer de cursos formativos en tecnologías y comunicación para la preparación y la formación de las trabajadoras del hogar y los cuidados por medios digitales que procure una inserción plena en el mercado.
- Garantizar unas condiciones mínimas para que las mujeres de este sector puedan emprender proyectos formativos sin correr el riesgo de perder sus trabajos.

A favor de la homologación de los estudios en el país de origen:

- Facilitar el reconocimiento de la experiencia laboral adquirida en origen como posibilidad de enriquecimiento del capital humano en el país de destino.
- Habilitar mecanismos flexibles y fáciles para agilizar los procedimientos de reconocimiento de titulaciones extranjeras.

2.6. Relación con las instituciones públicas

a. Diagnóstico

Las Administraciones públicas tienen un papel importante y transversal en las distintas dimensiones que describe este Libro Blanco respecto a los retos que afrontan las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar y los cuidados. Sin embargo, aquí se mostrarán como una categoría propia de la que es posible esclarecer los retos que le competen a las Administraciones públicas y que no se dimensionan en otro lugar. Para las mujeres inmigrantes que se encuentran en este sector, la relación con las instituciones públicas es constante, pues muchas de ellas comienzan una incursión en el país de destino con un proceso administrativo, con el que buscan asentarse, pero también reagruparse con sus familiares. La información que se recibe sobre los procesos administrativos, más que de las instituciones públicas, es recibida por las redes formales e informales que pueden tener estas mujeres.

No obstante, la relación con las instituciones públicas está presente y es necesaria tanto para inmigrantes como nacionales, pues a través de las Administraciones públicas se definen los lineamientos generales no solo de extranjería sino también laborales, sociales, las oportunidades para el mejoramiento de las condiciones e incluso los mecanismos de apoyo a los que pueden acceder. **El nivel de influencia que tienen las instituciones públicas es tan alto que resulta determinante en las trayectorias laborales de estas mujeres y en la realidad que enmarca a este sector en el mercado laboral.**

Esta dimensión influye sobre las demás: salud, formación, condiciones laborales, vivienda, espacios sociales entre otras; todas estas áreas que son parte de los trabajos de hogar y cuidados se ven afectadas o determinan sus posibilidades a través de lo que plantean las Administraciones públicas para avanzar o retroceder en derechos. De este modo, es posible abordar esta dimensión para examinar los retos a los que se enfrentan para abandonar la precariedad y exclusión que caracteriza a este sector. Se abordan los problemas que delimitan esta relación entre trabajadoras e instituciones públicas, desde la imagen que tienen las trabajadoras del hogar hacia las Administraciones públicas y el grado de confianza que tienen para buscar apoyo, pero también el conocimiento que tienen de estas entidades y las posibilidades que a través de ella se pueden encontrar en materia social, económica, política y cultural. Esto último determina en buena medida si las instituciones se están acercando a las personas que trabajan en este sector.

Por último, nos encontramos con los retos que atañen exclusivamente a las instituciones públicas, es decir, a los cambios que se requieren desde dentro para avanzar en materia de igualdad, a nivel burocrático, con tramitaciones eficaces y rápidas, así como a

las responsabilidades de los gobiernos tanto en destino como en origen en la mejora de condiciones sociales, laborales y económicas de las mujeres inmigrantes de este sector.

b. Retos

I. La confianza en la Administración pública

La percepción que existe desde las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar y cuidados sobre las Administraciones públicas en España se construye directamente con los imaginarios sociales que emergen de sus experiencias cotidianas, la información de la que disponen, sus contextos, así como de sus aprendizajes formales e informales. Por ello, se entiende como un proceso dinámico basado en un análisis que hacen las mujeres del sector respecto a su pasado, a su presente, pero también a las expectativas de su futuro (Güemes, 2016).

Al respecto, **las mujeres inmigrantes trabajadoras de este sector, tienen un importante nivel de desconfianza en las Administraciones públicas**, sean locales, provinciales, autonómicas, estatales y hasta las transnacionales –de sus países de origen–. De acuerdo a los discursos recogidos en las actividades realizadas para la redacción de este Libro, esta falta de confianza se vincula con las situaciones de discriminación institucional que experimentan y la manifestación de esta en los comportamientos de los empleados públicos. Observan que es **el mismo sistema gubernamental el que les sitúa en un contexto que las vulnerabiliza**, sea por su condición de mujer –género–, de migrante –racismo– y de su situación socio-económica –clase social–.

Una de las principales barreras para tejer esa confianza se halla en la situación administrativa de las mujeres. En efecto, para las mujeres que se encuentran en situación irregular, el acceso a recursos y su participación en espacios desarrollados por las instituciones gubernamentales se da de manera casi nula, debido al temor de una denuncia, detención, multas o deportación. De esta forma, frente a esta intención percibida, la relación se muestra con cierta incredulidad y sospecha y, por ello, los entes públicos no llegan a mostrarse como un referente al que acudir para las mujeres inmigrantes. Adicionalmente y frente a este mismo aspecto, la baja eficacia en el desarrollo legislativo ha reforzado una percepción negativa. Como se analizó al inicio de este Libro, uno de los factores estructurales que parten por fomentar la exclusión institucional se encuentra en la Ley de Extranjería, la cual les obliga a las trabajadoras extranjeras a permanecer al menos 3 años en economía sumergida para obtener la residencia. Es decir, en las actuales condiciones, las mujeres inmigrantes tienen que estar dispuestas a vivir en exclusión social y en condiciones precarias para obtener una regularización. Indirectamente, esta Ley de

Extranjería promueve las contrataciones laborales bajo condiciones perjudiciales para sus trabajadoras, creando una brecha social entre nacionales e inmigrantes.

El cambio de la Ley Extranjería debe abocar no tanto en la exigencia a permanecer 3 años en España, sino en abrir vías jurídicas para alcanzar la regularización en menos tiempo si se cumplen los requisitos laborales. Muchas mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados están en disposición de tener un contrato de trabajo para acelerar sus procesos de residencia, pero la misma ley las condena a permanecer en la economía sumergida, abocándolas a condiciones de desigualdad, y naturalizando sus condiciones de vulnerabilidad. Esta necesidad de reformar la Ley de Extranjería bajo un nuevo marco normativo, con un enfoque de derechos y justicia social, no es solo la reivindicación de un sector del mercado laboral que tiene un aporte importante en la sociedad española sino que la reformulación de la ley de extranjería permitiría ir en sintonía con el convenio 189 de la OIT y el avance en derechos laborales que representa para estas mujeres. Mantener la Ley de Extranjería solo contraviene el avance en derechos sociales y laborales que se ha obtenido con este convenio del que, no obstante, muchas de las mujeres quedan excluidas.

En este sentido, se descubre que el problema de las instituciones gubernamentales se encuentra en la poca conexión que muestran por la situación precaria que tienen social, laboral y económicamente las trabajadoras. Este escenario de indiferencia conlleva que la mayoría de las trabajadoras de este sector tenga una desconfianza frente a la Administración pública. Muchas de ellas, frente a las injusticias laborales, los abusos y la violencia que pueden experimentar en sus trabajos o en las viviendas en las que residen, deciden guardar silencio y no denunciar por miedo a las represalias que puedan sufrir por parte de las Administraciones en sus distintos procesos de regularización.

Otra problemática que enfrenta la Administración pública es la que refiere al marco legal con el que se pueden llevar a cabo las inspecciones laborales. Muchas de las mujeres desconocen los procesos que deben llevar a cabo para denunciar abusos laborales, y aquellas que los conocen desisten de emprenderlos por el miedo a las consecuencias que pueden sufrir tanto de las Administraciones como de la parte empleadora. **La inspección laboral debe tener un marco funcional y legal mucho más práctico** que permita, como en cualquier otro sector del mercado laboral acciones oportunas y efectivas que protejan a las trabajadoras. Las mujeres que trabajan en este sector se encuentran en un estado de vulnerabilidad porque pesa más el derecho a la privacidad del domicilio que el derecho laboral que tienen estas mujeres.

Las Administraciones públicas tienen en este sentido un reto institucional de reivindicar una igualdad real para las trabajadoras del hogar y los cuidados y reconocer que el abuso que padece este sector viene, en buena medida, por la falta de implicación que

han tenido para actuar y acompañar en las situaciones de precariedad que viven en sus trabajos. Una desconfianza que incluso ha trascendido fronteras, pues el imaginario de la desprotección institucional viene desde sus países de origen, en los que se arraiga la idea de que la Administración pública del país de destino, más que defender sus derechos, está interesada en agilizar su proceso de retorno. Esto último es importante para entender que la regularización para estas mujeres representa un triunfo personal de resistencia y orgullo, frente a unas instituciones que no valoran su aportación en la sociedad en la que habitan.

II. La transformación burocrática administrativa

Como se ha observado, existe una distancia enorme entre las Administraciones públicas y las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar y los cuidados. Esta distancia, alimentada por la desconfianza y temor hacia las instituciones, se incrementa por la burocracia imperante en estas mismas. En efecto, una de las dificultades que se encuentran a nivel administrativo es **la complejidad y poca practicidad que conlleva cualquier tipo de trámite**, llevando a dificultar y entorpecer su acceso, haciendo casi imposible enfrentarlos por sí mismas. Como consecuencia de esta dependencia se ven expuestas a estafas o sobrecostos que tienen que pagar para cumplir con sus obligaciones con el Estado. Este laberinto burocrático se acrecienta al eliminar las vías de atención presencial, y dejar únicamente la opción telemática —online— para la realización de procesos administrativos, ya no solo los que tengan que realizar las trabajadoras directamente sino también aquellos que tienen que llevar a cabo sus empleadores/as —altas en la Seguridad Social, ayuda en la COVID—, desalentando su actuación y por tanto aumentando la vulnerabilización de las mujeres.

Adicionalmente, el acceso a las instituciones, sus trámites y sus espacios, muestran una mayor dificultad para las trabajadoras del hogar y los cuidados, al estructurarse en **horarios no ajustados a las condiciones laborales** que caracteriza a este sector, en el que el tiempo libre, en la mayoría de los casos, se reduce a los fines de semana. Los servicios administrativos se encuentran desfasados en cuanto a sus necesidades. Se demanda, por tanto, la promoción de espacios con horarios adaptados para una conciliación no solo referida a la familiar, sino a su vez a la administrativa y participativa. En este sentido, es conveniente que las Administraciones públicas ofrezcan líneas de atención e información acorde a las situaciones específicas para llevar a cabo sus procesos, pero a su vez, establezcan un trabajo coordinado con las asociaciones de trabajadoras del hogar y cuidados que puedan ofrecer una ayuda efectiva y adecuada.

Entendiendo que esta reinención y transformación de la Administración pública debe ser fundamentalmente de construcción social (Restrepo, 2009) y, por tanto, debe

tener una base de negociación y concertación con sus agentes, se hace necesario, por un lado, crear más espacios para el diálogo y la comunicación fluida con las Administraciones públicas, desde los que se **reconozca la agencialidad de las mujeres trabajadoras del hogar**; pero, a su vez, que dichos espacios se diseñen en una **apertura y horizontalidad institucional** en la búsqueda de nuevas vías y políticas más igualitarias.

III. Responsabilidades del Gobierno

Aunque las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados han sostenido un modelo de provisión de bienestar, al mismo tiempo han sido excluidas de cualquier tipo de protección social del Estado (Moré, 2020). Así, en un contexto institucional limitado, la familia, las redes y las asociaciones llegan a suplir ciertas necesidades de las trabajadoras de este sector. En efecto, hasta ahora muchos de los avances que han conseguido no han emergido desde el Gobierno, sino por la insistencia, los esfuerzos y reivindicación de estas mujeres a través de sus movimientos asociativos, que con una voz propia reclaman ser reconocidas como personas con derechos (Díaz Gorfinkiel, 2016). Frente a este contexto, resulta imprescindible que desde los gobiernos **se refuerce el apoyo y consolidación del tejido asociativo**, permitiendo, por un lado, que las mujeres encuentren lugares de apoyo, asesoría y defensa de sus derechos pero, por otro, mantener la interlocución y el **trabajo en red entre las Administraciones públicas y asociaciones**, por ser estas últimas las que llegan de manera adecuada y directa a las mujeres del sector, cuando los dispositivos públicos no lo logran hacer.

El papel que debe tener el Gobierno para lograr avances en este sector resulta fundamental, desde el apoyo que pueda ofrecer a los empleadores sin perjudicar las prestaciones de las trabajadoras, hasta la voluntad para crear un espacio de diálogo y representación entre empleadores y trabajadoras, con acuerdos que equilibren las condiciones laborales en este sector. De esta forma, el respaldo de las Administraciones públicas no puede quedarse únicamente en un respaldo social y cultural, sino también en un respaldo legal. En un camino por llegar a esta mejora, se demanda no solo esa coordinación interinstitucional con otros sectores asociativos, sino a su vez, y teniendo en cuenta que es desde la Administración pública que se regulan las medidas, se reclama una **coordinación interna de las instituciones públicas** y entre sus mismos departamentos, buscando la complementariedad de acciones como respuesta a la interseccionalidad de situaciones. Además, esta actuación debe atenderse con una mirada transnacional, desde la que se incluya **la corresponsabilidad de los gobiernos de los países de origen** de las trabajadoras. Desde este papel activo estos gobiernos deberán velar por las condiciones de bienestar de sus ciudadanas, trascendiendo de una visión meramente

economicista e instrumental que se reduce a la atención de las remesas que entran en los países de origen.

En definitiva, la implicación de las Administraciones en la búsqueda de la igualdad para las mujeres que se dedican en este sector laboral resulta fundamental no solo para mejorar sus condiciones laborales sino para sensibilizar y reivindicar la figura de las trabajadoras del hogar y de los cuidados en la sociedad, con acciones que se encaminen a asesorar, facilitar e informar sobre las posibilidades administrativas que tiene este sector, pero también en intervenir y luchar contra la precariedad y exclusión de la que por su contexto actual están expuestas.

c. Recomendaciones

A favor de construir unas relaciones de confianza con la Administración pública:

- Realización de campañas pedagógicas en la Administración pública para sensibilizar a los funcionarios sobre la realidad que tienen las trabajadoras del hogar y los cuidados.
- El desarrollo legislativo debe contar con la participación y agencialidad de las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar.
- Necesidad de un nuevo marco normativo con la Ley de Extranjería sin barreras y con enfoque de derechos y justicia social, en coherencia con la Agenda 2030.
- El Ministerio de Trabajo y Economía Social debe mejorar los protocolos de inspección y mecanismos de control para facilitar una defensa efectiva y oportuna ante la vulneración de los derechos laborales de este sector.
- Creación de canales y mecanismos para facilitar la denuncia que puedan hacer las trabajadoras inmigrantes.

A favor de la transformación de las Administraciones públicas:

- Simplificar los procesos administrativos para la contratación, abriendo canales para el asesoramiento tanto de empleadores como trabajadoras.
- Adecuar el accionar y los protocolos administrativos a las especificidades del colectivo de mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar y cuidados.
- Adecuación de los espacios y tiempos de las Administraciones públicas en concordancia a las necesidades y horarios de las trabajadoras.

- Reconocer la agencialidad de las mujeres trabajadora del hogar y de su proyecto de vida, dando voz a sus realidades diversas.
- Crear espacios abiertos para el intercambio de ideas que promuevan un diálogo con diferentes sectores de la sociedad.

A favor de una corresponsabilidad de los gobiernos:

- Apoyar el fortalecimiento del asociacionismo con un respaldo desde las Administraciones públicas.
- Promover y reforzar el trabajo en red entre las Administraciones públicas, entidades del tercer sector y trabajadoras del hogar.
- Tejer alianzas con asociaciones, sindicatos y academia para el mejoramiento de protocolos de actuación y acompañamiento de este sector, incentivando las investigaciones que busquen vías para la igualdad e inclusión de las trabajadoras del hogar en la sociedad.
- Desarrollar políticas adecuadas que impidan la vulnerabilidad y exclusión de las mujeres de este sector.

3. Recomendaciones priorizadas por las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar y los cuidados

Las recomendaciones mostradas a continuación constituyen un breve resumen de aquellas contenidas a lo largo del presente Libro Blanco, así como de las aportaciones de trabajadoras del hogar y los cuidados y de personas empleadoras, que fueron consultadas a través de talleres participativos¹⁶. El orden de prioridad de las principales recomendaciones se construyó a través de la consulta con las trabajadoras, intentando mantenerlo de la forma más fiel posible.

3.1. Recomendaciones a las Administraciones públicas

1	Desarrollo de legislación no discriminatoria para las mujeres inmigrantes trabajadoras del sector en relación con la Ley de Extranjería y el Sistema Especial de las Trabajadoras del Hogar. Garantía de derechos sociales en igualdad de condiciones con el resto de trabajadores: salario, horario, derecho a bajas, paro y pensión, etc. Inclusión de la representación de las trabajadoras del hogar y los cuidados en Mesas del Diálogo Social y en los procesos de toma de decisión de cara a programas y legislación que atañan a su sector laboral.
2	Diferenciación de competencias a nivel legislativo y establecimiento de vías para la profesionalización y/o especialización en el sector. Ofrecer la posibilidad de realizar formaciones por vía telemática y en fines de semana. Apoyarse en entidades del tercer sector y asociaciones de trabajadoras del sector para la mediación o para impartir las formaciones.

¹⁶ Se realizaron dos talleres: en primer lugar, un taller con trabajadoras del hogar y los cuidados, que tuvo lugar de forma presencial el día 8 de octubre de 2022, y otro con personas empleadoras, que tuvo lugar de forma online el día 15 de octubre de 2022.

3	Flexibilización, diversificación de vías de contacto y ampliación de horarios de atención de las Administraciones. Posibilidad de reserva presencial de cita y de atención sin cita. Proporcionar una atención multiprofesional e individualizada a las trabajadoras que involucre a profesionales del ámbito social, la salud, legal, etc.
4	Intensificación de los mecanismos de inspección de trabajo en este sector. Realización de campañas y establecimiento de la obligatoriedad de mantener un registro de todas las ofertas de trabajo gestionadas por grandes empresas de contratación, entidades y comunidades intermedias informales. Establecimiento de sanciones en caso de incumplimiento de la legalidad.
5	Apoyo institucional a las asociaciones, cooperativas y sindicatos de trabajadoras del hogar y los cuidados, a través de recursos presupuestarios, materiales, cesión de locales de titularidad pública, acompañamiento en trámites.
6	Cooperación entre asociaciones y Administraciones públicas de diferentes escalas –estatales, autonómicas o municipales– para la ejecución de los programas dirigidos a las mujeres inmigrantes trabajadoras del sector. Inclusión de las asociaciones de trabajadoras del hogar y los cuidados en la colaboración público-privada de los PERTES –Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica–.
7	Concreción y reconocimiento de las enfermedades laborales , supuestos de invalidez, entre otras. Concreción de la regulación de las medidas específicas de prevención en riesgos laborales en los hogares empleadores. Redacción de una guía única de prevención de riesgos laborales a nivel nacional que sea pública y de libre acceso.
8	Agilización y simplificación de los trámites de homologación de títulos de las mujeres inmigrantes. Reconocimiento de la experiencia laboral adquirida en el lugar de origen como conocimiento homologable para certificados de profesionalidad.
9	Fomento de la contratación por vía regular: simplificación , información y acompañamiento en trámites burocráticos de los hogares empleadores. Realización de campañas de regularización de relaciones laborales. Establecimiento de vías telemáticas de altas, bajas, modificación de datos, etc. en la Seguridad Social. Dotación de incentivos a los empleadores para el cumplimiento de cotización –reducciones en el pago de la cuota a la Seguridad Social, desgravaciones fiscales en las cuotas de afiliación...–.
8	Mantenimiento y difusión de información actualizada y accesible: <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de un manual único de referencia sobre derechos y deberes de las trabajadoras y empleadores que sea de dominio y acceso público y se actualice continuamente. - Elaboración de documentación y folletos divulgativos para trabajadoras y hogares empleadores. - Actualización de las páginas web oficiales.
9	Simplificación y mejora de la usabilidad de trámites online para la parte empleadora y para las trabajadoras. Garantía de accesibilidad universal, superando brechas cognitivas y de competencias digitales.
10	Desarrollo de campañas pedagógicas, de concienciación y sensibilización: <ul style="list-style-type: none"> - Campañas dirigidas a los hogares empleadores sobre los derechos básicos de las trabajadoras del hogar y cuidados, con hincapié en las necesidades básicas de habitabilidad de las trabajadoras internas. - Campañas informativas sobre seguridad laboral: elección y manejo de productos de limpieza, manejo de instrumental, uso de material protectores, técnicas adecuadas para levantamiento de peso, salud postural. - Campañas a las trabajadoras en fomento del paso de economía informal a formal. - Campañas pedagógicas en la Administración pública para sensibilizar a los funcionarios sobre la realidad que tienen las trabajadoras del hogar y los cuidados - Campañas de sensibilización contra el estigma de las trabajadoras inmigrantes del sector por motivo de su origen, profesión o género.
11	Establecimiento de canales de comunicación y colaboración con centros de investigación para ampliar el conocimiento sobre la realidad de las trabajadoras.

12	Fomento de la agrupación de personas o familias empleadoras a través de formaciones o asociaciones profesionales, en colaboración con asociaciones de familiares de dependientes, familias numerosas, etc.
----	---

3.2. Recomendaciones al tercer sector

1	Ampliación de horarios y diversificación de vías de contacto de las asociaciones y ONG's. Habilitación de vías online y telefónicas, para favorecer la atención de las trabajadoras internas y con menor disponibilidad de tiempo. Oferta más diversa de actividades en cuanto a días y horarios, para facilitar la asistencia.
2	Oferta de servicios de asesoría laboral y jurídica, psicológica y sanitaria. Asistencia en trámites burocráticos. Informar a las trabajadoras en situación administrativa irregular de las nuevas formas de arraigo para solicitar su aplicación.
3	Generación de documentación de información básica para su difusión a las trabajadoras.
4	Filtrado de las ofertas de trabajo que no cumplan con la legislación o no ofrezcan derechos básicos
5	Realización de cursos de formación en competencias básicas: interpretación de contrato, nómina y derechos adquiridos, aprendizaje del español y de los idiomas cooficiales de las comunidades en las que residan, competencias digitales y tecnologías.
6	Realización de talleres de empoderamiento personal, como autoestima y autorrealización, educación sexual y afectiva y reconocimiento de situaciones de violencia machista.
7	Realización de dinámicas de conocimiento mutuo en las actividades, sean formativas, de ocio, etc. y dejar un espacio para el esparcimiento y fortalecimiento de redes posterior.
8	Fomento y organización de actividades de ocio –gastronómicas, festivas, de viaje– desde las propias asociaciones de trabajadoras.
9	Reserva de espacios para guardería en las actividades programadas por las asociaciones.
10	Trabajo en red entre asociaciones y circulación bidireccional de recursos. Colaboración, redirección, apoyo y acompañamiento por parte de entidades del tercer sector con mayores recursos. Coordinación y difusión de las actividades de las diferentes asociaciones de trabajadoras del hogar y los cuidados entre sí y por parte del tercer sector.
11	Colaboración con las diversas Administraciones públicas, sindicatos mayoritarios y empresas de servicios para realizar un trabajo en red y atención integral a las necesidades de inserción laboral de las trabajadoras.
12	Fomento de la creación de nuevas asociaciones de trabajadoras o cooperativas.
13	Creación de espacios de encuentro de libre acceso para las trabajadoras del hogar y los cuidados en sus días y horarios libres. Creación y mantenimiento de espacios virtuales donde las trabajadoras puedan relacionarse y mantener vínculos de amistad y apoyo a distancia.
14	Mantenimiento y actualización de la presencia en Internet y redes sociales, con información básica fácilmente accesible, así como otros contenidos: difusión de actividades, archivo de actividades, materiales de cursos, folletos informativos, vías de atención o referencia a otras entidades amigas.

3.3. Recomendaciones a la parte empleadora

1	Realización de un contrato de trabajo por escrito en el que se especifiquen las labores y tareas contratadas. El contrato debe incluir al menos: nombre y apellidos de ambas partes, dirección del domicilio donde se realizará el trabajo, fecha de inicio, tipo de contrato –indefinido o temporal–, periodo de prueba si se estableciese, tipo de régimen –interno o externo–, tipo de jornada –completa, media jornada, por horas o nocturna–, horario concreto, tareas principales para las que se contrata –limpieza, cocina, cuidado, acompañamiento.–, estipulación de descansos –diario, semanal, vacaciones–, cálculo y cuantía del salario, incluyendo pagas extras o prorrateo de las mismas, horas de presencia, especificando qué tareas implican, cómo y a cuánto se pagarán y/o si se compensarán con periodos equivalentes retribuidos de descanso, horas extras –retribución y precio–, salario en especie si lo hubiera y en qué conceptos y porcentajes, tiempos para las comidas principales y, si fuera pertinente, la fecha de finalización del contrato.
2	Respeto del horario contratado: cotización por el total de la jornada realizada, remuneración de horas extra, etc. Respeto de los periodos de comida y descanso.
3	Cumplimiento del salario mínimo interprofesional.
4	Realización y entrega de nóminas a la trabajadora.
5	Reserva de un espacio con condiciones dignas de salubridad y habitabilidad para las trabajadoras internas. No cobrar por habitación o comida a las trabajadoras ni considerarlo una retribución en especie.
6	Trato adecuado a la trabajadora en el domicilio. Respeto hacia la trabajadora, educación y fomento de un buen ambiente de trabajo.
7	Permisos remunerados para asistir a consultas médicas y trámites administrativos.
8	Dar permisos de formación para la realización de cursos de especialización profesional.
9	Priorización de la contratación por vía de cooperativa como alternativa dentro de la economía social y ética a otras entidades intermediarias.
10	Revalorización y dignificación del trabajo del hogar y los cuidados como tarea esencial para el sostenimiento de la vida.
11	Búsqueda responsable de información sobre las obligaciones legales, tributarias y buenas prácticas en relación con su situación de parte empleadora.
12	Garantía de seguridad en el lugar de trabajo: facilitar los materiales, productos y uniforme adecuados a la persona trabajadora para la realización del trabajo. Facilitar a la trabajadora un teléfono de contacto para comunicar cualquier accidente o incidente.

3.4. Recomendaciones a las trabajadoras del hogar y los cuidados

1	Compartir recursos a través del boca a boca. Acercarse a compañeras en el espacio público, transportes, comercios nacionales, etc.
2	Implicación en la denuncia de situaciones de injusticia.
3	Participación en asociaciones de trabajadoras del hogar y los cuidados y en el trabajo colectivo.
4	Buscar información sobre los propios derechos y recursos a los que se puede acceder.
5	Salvaguarda de la propia salud y seguridad durante el trabajo, empleando material de protección, especialmente cuando se trate de productos químicos.
6	Valorización de la propia labor, negociando con la parte empleadora con conciencia de su importancia y de los derechos como trabajadora del hogar y los cuidados.
7	Denuncia en materia de incumplimiento de contrato bajo la figura de “denuncia pública”.

8	Priorizar el propio bienestar y autocuidado , dándose tiempo y espacio para el descanso, el mantenimiento de vínculos afectivos y de amistad y las actividades no productivas, en la medida en que las circunstancias lo permitan.
9	Participar en actividades y espacios de ocio con otras personas.
10	Acudir a las autoridades si se dan situaciones de violencia , agresiones sexuales o maltrato.
11	Acudir con confianza a las entidades del tercer sector o públicas que atienden a personas inmigrantes sin limitaciones en su situación administrativa.

4. Decálogo de buenas prácticas y experiencias

10 Buenas prácticas para la mejora del Trabajo del Hogar y los Cuidados

1 ENCUENTRO "TRABAJADORAS ESENCIALES. SOSTENIENDO LA VIDA CON DERECHOS" ENTRE EL MINISTERIO DE IGUALDAD Y ENTIDADES DEL TERCER SECTOR

Entidad: Ministerio de Igualdad. Sector: Público. Ámbito: Nacional.

2 CAMPAÑA PARA REGULARIZAR LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR A TIEMPO PARCIAL A TRAVÉS DE ENVÍO MASIVO DE CARTAS

Entidad: Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Sector: Público. Ámbito: Nacional.



3 PLATAFORMA POR UN EMPLEO DE HOGAR Y CUIDADOS CON PLENOS DERECHOS DE MADRID

Entidades: Territorio Doméstico, SEDOAC, AD Molinos, entre otras. Sector: Asociaciones y ONGs. Ámbito: Nacional.

4 GRUPO CONFEDERAL DE TRABAJADORAS DE HOGAR

Entidad: Diversas Cáritas Diocesanas de Cáritas Española. Sector: Asociaciones y ONGs. Ámbito: Nacional.

5 SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL, ELABORACIÓN DE MATERIAL Y CHARLAS INFORMATIVAS, ETC. PARA PROMOVER RELACIONES LABORALES DIGNAS Y OBTENER INFORMACIÓN A TRABAJADORAS

Entidades: SEDOAC, Asociación de Trabajadoras de Sevilla, Huelva para todos y todas, Cáritas, Territorio Doméstico, AD Molinos, Diaconía, Asociación Intercultural de Profesionales del Hogar y de los Cuidados, entre otras. Sector: Asociaciones y ONGs. Ámbito: según la asociación.

6 CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN "EN EL HOGAR TAMBIÉN QUEREMOS IGUALDAD"

Entidad: Instituto Andaluz de la Mujer. Sector: Público. Ámbito: Autonómico (Andalucía).



7 PROYECTO ZAINLAB PARA CONTRIBUIR A GENERAR UN MERCADO DE TRABAJO PROFESIONALIZADO EN EL ÁREA DE LOS CUIDADOS A LAS PERSONAS MAYORES

Entidad: Dpto. de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco. Sector: Público. Ámbito: Autonómico (País Vasco).

8 COMPETENCIAS EN MATERIA DE MIGRACIONES Y LOS TRABAJOS DE CUIDADO A CARGO DEL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD Y FEMINISMOS

Entidad: Generalitat de Catalunya. Sector: Público. Ámbito: Autonómico (Cataluña).



9 INICIATIVAS DESDE EL COOPERATIVISMO

Entidades: La Comala, A3 Calles Cuidados en el Territorio. Sector: Asociaciones y ONGs. Ámbito: Municipal (Madrid).

10 SECCIÓN DE CONSULTAS ONLINE LINE DE LA OFICINA MUNICIPAL DE INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE.

Entidad: Ayto. de Madrid gestionado por Asoc. La Rueca. Sector: Público. Ámbito: Municipal (Madrid).

Bibliografía

- Aceros, J. C., Duque, T., y Paloma, V. (2021). Psychosocial benefits and costs of activism among female migrant domestic workers in southern Spain. *Journal of Community Psychology*, 49(7), pp. 2905-2921.
- Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés ligado al Trabajo (2004). Traspuesto al marco español de negociación colectiva en el anexo del Resolución de 7 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005. BOE núm. 64, de 16 de marzo de 2005, pp. 9354-9363 (10 págs.).
- Babin, A. (2001). Servicios personales y comunitarios: Empleados del hogar, en: *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, Angela Babin (dir.), v.3, n. 100, 2001, pp. 16-21. [en línea]. Consultado en: <https://www.insst.es/tomo-iii>
- Baig, R. B. y Chang, C.W. (2020). Formal and informal social support systems for migrant domestic workers. *American Behavioral Scientist*, 64(6), pp. 784-801.
- Barañano, M. y Marchatti, S. (2016). Perspectivas sobre género, migraciones transnacionales y trabajo: rearticulaciones del trabajo de reproducción social y de cuidados en la Europa del Sur. *Investigaciones Feministas*, 7(1), pp. 9-33.
- Bofill Poch, S. y Véliz Torresano, N. (2019). *Una violència oculta: Assetjament sexual en dones migrades treballadores de la llar i les cures*. Barcelona, España: Fundació Josep Irla.
- Bofill-Poch, S., y Gregorio Gil, C. (2021). Tú no tienes donde ir (y yo sí). De cómo el miedo al contagio impacta en las trabajadoras migrantes empleadas en el hogar. *Migraciones*. Publicación Del Instituto Universitario De Estudios Sobre Migraciones, (53), pp. 143-170. [<https://doi.org/10.14422/mig.i53y2021.006>].

- Boyd, M. (1989). Family and personal networks in international migration: recent developments and new agendas. *International migration review*, 23(3), pp. 638-670.
- Brey, E., Cáceres, P. y García, A. (2021). *Una casa como refugio 2. Retos para la autonomía de las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional*. Provienda.
- Cáritas España (2020). *Vulneraciones de derechos laborales en el sector agrícola, la hostelería y los empleos del hogar*. Madrid: Cáritas España Editores.
- Cachón, L. (2009). *La “España inmigrante”: marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*. Barcelona: Anthropos.
- CC.OO (2018). *Condiciones de Trabajo y riesgo de las actividades en el hogar. Folleto para personas empleadoras*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud ISTAS.
- CC.OO (2019). *Estudio para la detección de riesgos psicosociales en el trabajo de hogar*. Fundación Estatal para la prevención de riesgos laborales, F.S.P.
- Cloquell, A. (2014). Morfología del movimiento asociativo migrante no comunitario. Un estudio empírico en el caso de la Comunidad Valenciana. *Migraciones*, 36, pp. 307-341.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*: Vol. 1989: Iss. 1, Article 8.
- De Miguel Luken, V., Tranmer, M. (2010). Personal support networks of immigrants to Spain: A multilevel analysis. *Social Networks*, 32(4), pp. 253-262.
- Díaz Gorfinkiel, M. (2016). La reconfiguración del empleo doméstico en España: impacto de los cambios legislativos en el funcionamiento del sector. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 155, pp. 97-112.
- Díaz Gorfinkiel, M. y Martínez-Buján, R. (2018). Mujeres migrantes y trabajos de cuidados: transformaciones del sector doméstico en España. *Panorama Social*, 27(1), pp. 105-118.
- Diminescu, D. (2002). Les migrations à l'âge des nouvelles technologies. *Hommes & Migrations*, 1240(1), pp. 6-9.
- Elizalde, B., Lapuerta, I., Diaz-Gorfinkiel, M. y Bogino, V. (2020). *Estudio las Empleadas de Hogar en Navarra. Análisis de sus condiciones laborales y su proceso de regularización*. Gobierno de Navarra, Instituto Navarro para la Igualdad.
- EMAKUNDE (2022). *Normativa básica del Personal al servicio del Hogar familiar*. EMAKUNDE.
- EUROSTAT (2022). *Employment and unemployment (LFS)*. EUROSTAT.
- Fernández-Matos, D. C. (2019). Me di cuenta que era negra al llegar a Chile: Etnografía de lo cotidiano en las nuevas dinámicas y viaje migratorio de mujeres haitianas en Chile. EN González, H., Fernández-Matos, D. y González-Martínez, M. (comps.)

Migración con ojos de mujer. Una mirada interseccional. Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

- Fernández Artiach, P. y García Testal, E. (2021). La prevención de riesgos en el trabajo doméstico y de cuidados en España: la necesidad de ratificar los Convenios 189 y 190 de la OIT. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 11 (2), pp. 628-661. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5964>
- Flores, J. (2020). Proyecto migratorio y realidad social: construcción de redes sociales de las mujeres inmigrantes en España. *Revista Humanismo y Cambio Social*, (15), pp. 12–29. <https://doi.org/10.5377/hcs.v0i15.9896>
- FMP (2020). *Mujer Inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas.* Federación de Mujeres Progresistas.
- Frouws, B., Phillips, M., Hassan, A. y Twigt, M. (2016). *Getting to Europe the Whatsapp way: the use of ICT in contemporary mixed migration flows to Europe.* Regional mixed migration secretariat briefing paper.
- García, A. y Buch, E. (2020). *¿Se alquila? Racismo y xenofobia en el mercado del alquiler.* Provienda.
- GEDIME. Solé, C. (dir) y Parella, S. (coord.) (2009) *Las trayectorias sociales de las mujeres inmigrantes no comunitarias en España. Factores explicativos de la diversificación de la movilidad laboral intrageneracional.* Universidad Autónoma de Barcelona. Ministerio de Igualdad.
- Grau Pineda, C. (2020). La formación profesional en el empleo doméstico: análisis del estado de la cuestión. *Lan Harremanak*, 44, pp. 358-378. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22195>
- Gregorio, C. (2012). Tensiones conceptuales en la relación entre género y migraciones. Reflexiones desde la etnografía y la crítica feminista. *Papers*, 97/3, pp. 569-590.
- Grosfoguel, R., Oso, L. y Christou, A. (2015). 'Racism', intersectionality and migration studies: framing some theoretical reflections. *Identities*, 22(6), pp. 635-652.
- Güemes, C. (2016), Confianza. *Eunomía Revista en Cultura de la Legalidad*, 10, pp. 132-142.
- Gutiérrez, E., Jarabo, A. (2013). *Informe 2013 sobre discriminación en la vivienda hacia personas inmigrantes.* Provienda.
- Hochschild, A. R. (2001). Las cadenas mundiales de afecto y de asistencia y la plusvalía emocional. En Hutton, W. y Giddens, A. (eds.) *En el límite. La vida en el capitalismo global*, pp. 188-209. Barcelona: Tusquets.
- Leal, J. (2008). Segregación social y mercados de vivienda en las grandes ciudades. *Revista Española De Sociología*, (2), pp. 59-75.
- Lebrusán, I. y Cáceres, P. (2017) *La mujer inmigrante en el servicio doméstico. Análisis de la situación laboral e impacto de los cambios normativos.* Madrid: AD Los Molinos.

- Lebrusán, I., Cáceres, P. y Brey, E. (2019). El servicio doméstico como vía de acceso a la regularización administrativa en España. *Anuario CIDOB de la inmigración*, pp. 246-272.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado.
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Boletín Oficial del Estado del 12 de enero de 2000, nº 10.
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado del 2 de agosto de 2011, nº 184.
- Lipman, A. y Longino, C. F. (1982). Formal and Informal Support: A Conceptual Clarification. *Journal of Applied Gerontology*, 1(1), pp. 141-146.
- Madianou, M. (2016). Ambient co'presence: transnational family practices in polymedia environments. *Global Networks*, 16(2), pp. 183-201.
- Martínez Buján, R. (2010) Servicio doméstico y trabajo de cuidados: hacia la privatización del cuidado familiar. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 17, pp. 157-179.
- Martínez, L., Catalá-Miñana, A. y Peñaranda, M. (2016). Necesidades percibidas en el trabajo doméstico y de cuidados: un estudio cualitativo. *Psychosocial Intervention*, 25 pp. 169-178.
- Martínez-Virto, L., Sánchez-Salmerón, V., Hermoso-Humbert, A. y Azcona-Martínez, A. (2021). ¿Vulneradas por las crisis o vulnerables en continua crisis? *Migraciones. Publicación del Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones*, 53, pp. 115-142.
- Massey, D.S. (1990). Social Structure, Household Strategies, and the Cumulative Causation of Migration. *Population Index*, 56(1), pp. 3-26. doi: 10.2307/3644186
- Maya, I. (2002). Tipos de redes personales de los inmigrantes y adaptación psicológica. *Redes: Revista hispana para el análisis de redes sociales*, 1, pp. 1-56.
- Melella, C. y Perret, G. (2016). Uso de la Internet en contextos migratorios. Una aproximación a su estudio. *Enl@ce: Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento*, 13(2), pp. 71-92.
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2022). Estadística de Afiliados medios y a último día de mes de la Seguridad Social. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- Ministerio de Igualdad (2020). Boletín Igualdad en la Empresa nº 59, 30 de marzo, Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social (2020). Estadística de Accidentes de Trabajo 2020. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

- Ministerio de Trabajo y Economía social (2022). Anuario estadístico de trabajadores extranjeros afiliados a la seguridad social en alta laboral. Ministerio de Trabajo y Economía social.
- Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, Dirección General de Vivienda y Suelo (2020). Observatorio de Vivienda y Suelo. Boletín especial vivienda social 2020. Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana.
- Monguí, M.M., Ezquiaga, A. y Cáceres, P. (2021). *Vivienda y vulnerabilidad. Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico*. Universidad Complutense de Madrid.
- Módenes, J.A. (2017). La inseguridad residencial por problemas económicos en España comparada con el entorno europeo. *Papers*, 102/4, pp. 673-703.
- Moré, P. (2020). Cuidados y crisis del coronavirus: el trabajo invisible que sostiene la vida. *Revista Española de Sociología*, 29(3), pp. 737-745.
- Nieto, P (2019). Trabajo doméstico y derechos colectivos. Algunas reflexiones al hilo del RD 1620/2011 y del convenio 189 OIT. *Lex Social*, 9(2).
- Oelz, M. (2014) “El Convenio y la Recomendación de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Una oportunidad para la justicia social”. *Revista internacional del trabajo*, pp. 25-184.
- Oiarzábal, P., Aretxabala, M.E., Maiztegui, C. y Riezu, X. (2014). Asociaciones de inmigrantes y nuevas tecnologías apuntes preliminares para el estudio de la integración social e inclusión digital de la inmigración en España. Crisis y cambio. *Propuestas desde la Sociología: actas del XI Congreso Español de Sociología*. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. 10-12 de julio de 2013 / coord. por Heriberto Cairo Carou, Lucila Finkel Morgenstern, Vol. 3, 2014, ISBN 978-84-697-0169-0, pp. 702-710.
- OIT (2011). C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
- OIT (s.f). Quiénes son los trabajadores domésticos. <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang--es/index.htm>
- OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud laboral (2019). *Guía básica de prevención de riesgos laborales para personas trabajadoras del hogar*. Osalan (<https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-basica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-para-personas-trabajadoras-del-hogar-2019/s94-contpub/es/>). <https://www.insst.es/violencia-en-el-trabajo>
- Oso, L. y Parella, S. (2012). Inmigración género y Mercado de trabajo: una panorámica de la investigación sobre la inserción Laboral de las mujeres inmigrantes en España. *Cuadernos de relaciones laborales*, 30(1), pp. 11- 44.

- Oxfam Intermón (2021). *Esenciales y sin derechos o cómo implementar el convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del hogar*. Oxfam Intermón.
- Parella, S. (2004). La interacción entre clase social, género y etnia: el reclutamiento de mujeres inmigrantes en el servicio doméstico. *Mientras tanto*, 93, pp. 83-99.
- Parella, S. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora. La triple discriminación*. Barcelona:Anthropos.
- Parella, S. (2007). Las migraciones femeninas y la internacionalización de la reproducción social. Algunas reflexiones. *Quaderns de la Mediterrània*, 7, pp. 149-154.
- Pareja-Eastaway, M. y Sánchez-Martínez, M.T. (2011). El alquiler: una asignatura pendiente de la Política de Vivienda en España. *Ciudad Y Territorio Estudios Territoriales*, 43(167), pp. 53–70.
- Pedone, C. (2014). Rupturas y continuidades de los roles de género en contextos migratorios transnacionales. Relatos sobre sexualidad y salud reproductiva de los hijos e hijas de la inmigración ecuatoriana en Cataluña. *Papeles del CEIC*, 2014/2, nº 111, CEIC (Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva). Universidad del País Vasco.
- Pérez, M. (2008). Mujeres inmigrantes: realidades, estereotipos y perspectivas educativas. *Revista Española de educación comparada*, 14, pp. 137-175.
- Quesada, R. (2011). La dignificación del trabajo doméstico: el Convenio N.º 189 de la Organización Internacional del Trabajo, 2011. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 27.
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Boletín Oficial del Estado del 17 de noviembre del 2011, nº17975.
- Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo.
- Ruesga, M., Pérez, L. y Cebollada, M. (2022). *Diálogos sobre socioeconomía Precariedad laboral, informalidad y mujer. Políticas de cuidados*. Universidad Autónoma de Madrid e Instituto Belisario Domínguez Senado de la República de México.
- Restrepo, M. (2009). Burocracia, Gerencia Pública y Gobernanza. *Revista Diálogos de Saberes*, 30, pp. 167-185.
- Retamozo, T. (2021). *Tirar del hilo: historias de mujeres migradas supervivientes de violencia machista*. AIETI y Red Latinas con el apoyo de la Universidad Autónoma de Madrid.
- Rodó-Zárate, M. (2021). *Interseccionalidad. Desigualdades, lugares y emociones*. Manresa: Bellaterra.
- Sánchez, R. (2005). *Mandar a traer: antropología, migraciones y transnacionalismo. Salvadoreños en Washington*. Madrid: Universitat.

Bibliografía

- Sanz, C. (2019). Profesionalización efectiva del servicio doméstico. Un trabajo pendiente. *Revista jurídica de los Derechos Social Lex Social*, 9(2).
- Sanz, C. (2021). Derechos colectivos y empleadas del hogar: reformas jurídicas inaplazables para un trabajo decente del trabajo doméstico en España. *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo*. Vol. I, pp. 225-238.
- SEPE (2022). Estadísticas de contratos 2021. Servicio Público de Empleo.
- Shershneva, J. y Fernández, I. (2018). Factores explicativos de la sobrecualificación de las mujeres inmigrantes: El caso vasco. *Revista Española de Sociología*, 27(1), pp. 43-66.
- Torns, T., Carrasquer, P., Parella, S. y Recio, C. (2007). *Les Dones i el treball a Catalunya: mites i certeses*. Barcelona: Institut Català de les Dones (ICS).
- UGT (2019). *Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares*. UGT.
- UGT (2021). *Guía sobre trabajo de hogar y cuidados. Mujeres nacionales de terceros países*. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT.
- Vásquez, C. (2019). *Interseccionalidad entre el género y raza. Un estudio de caso con mujeres colombianas migrantes en España*. En González, H., Fernández-Matos, D. y González-Martínez, M. (comps.).
- Vicente, T. y Unzueta, A. (2016). La acción social comunitaria de las asociaciones de mujeres inmigrantes en tiempos de crisis. *Inguruak. Revista Vasca de Sociología y Ciencia Política*, (61).
- Yuval-Davis, N. (2006). Intersectionality and feminist politics. *European Journal of Women's Studies*, 13(3), pp. 193-209.

**MANTÉNGASE INFORMADO
DE LAS NUEVAS PUBLICACIONES**

**Suscríbase gratis
al boletín informativo
www.dykinson.com**

Y benefíciense de nuestras ofertas semanales

El Libro blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España surge de la necesidad por poner de relieve los retos a los que se enfrenta este colectivo, a la vez que propone recomendaciones para la mejora de sus condiciones. Su redacción parte de las demandas históricas de las trabajadoras, así como de las recientes conquistas legales y el reconocimiento del sector como esencial durante la explosión de la COVID-19. La realidad es que, aunque el trabajo del hogar y los cuidados es un pilar fundamental para la provisión de bienestar en la sociedad española, el sector ha sido tradicionalmente excluido en el acceso a mecanismos de protección y derechos sociales básicos.

El presente Libro Blanco se construye a partir de los debates y discursos trasladados por distintos agentes como la Administración pública, asociaciones, entidades del tercer sector, Academia, personas empleadoras y, en especial, la voz y protagonismo de mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar y los cuidados, teniendo como eje transversal la participación y el diálogo directo. Estas acciones se han realizado en el marco del proyecto “Género, clase, migración y origen étnico: acciones para la igualdad interseccional en el colectivo de mujeres inmigrantes en el trabajo del hogar”.

La obra ha sido elaborada por la Universidad Complutense de Madrid gracias a la subvención concedida por el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad en el marco de la Convocatoria de Subvenciones destinadas a la realización de Postgrados de Estudios Feministas y de Género y Actividades del ámbito universitario, relacionadas con la igualdad para el año 2021.

Esperamos que este documento sirva como pieza fundamental para la elaboración de políticas públicas que aseguren a estas trabajadoras una vida plena de derechos, así como un vector para la sensibilización y visibilización del sector y del colectivo entre las Administraciones públicas y la población general.



Instituto de las
MUJERES



UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID



9 788411 22842