

CUIDAR CON DERECHOS, VIVIR CON DIGNIDAD



© Servicio Jesuita a Migrantes

Página web: www.sjme.org

Autoras: Susete Mourato, Claudia Favela, Sylvia Villalba, Natalia Padrón, Inés García de la Fuente

Coordinación y edición de la publicación: Grupo de trabajo mujer del SJM y Oficina técnica del SJM

Dirección de arte, diseño gráfico y maquetación: María Pérez Ramis

Fotografías: de elaboración propia

Fecha de edición: marzo de 2025

Agradecimientos

A las entidades miembro del SJM: Fundación ECCA Social Andalucía (Asociación Claver), Fundación Social Ignacio Ellacuría, Fundación San Juan del Castillo (Centro Pueblos Unidos y Centro Padre Rubio), Delegación del SJM en la Comunidad Valenciana (SJM Valencia) y al equipo de la Oficina Técnica SJM.

A las personas técnicas y entidades expertas entrevistadas, a las organizaciones de trabajadoras de hogar colaboradoras: Cáritas Diocesana de Bilbao, Centro Social de las Religiosas de María Inmaculada (Bilbao y Sevilla), Senda de Cuidados, AD Los Molinos, Ecos do Sur, Pueblos Unidos, ACCEM (Sevilla), Valencia Acoge, AIPHYC y Farmamundi.

A todas las trabajadoras del hogar y los cuidados, a las familias empleadoras y personas técnicas de entidades sociales, por su tiempo, experiencias, conocimientos y compromiso que han servido para la realización de este informe y sin las cuáles no habría sido posible.

Se autoriza la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, citando siempre la fuente.

Este informe ha sido elaborado con el apoyo del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación al Desarrollo en el marco del proyecto *“Garantizar el derecho al cuidado y al trabajo decente de las personas migrantes en el marco del Convenio 189 de la OIT”*

SJM (Servicio Jesuita a Migrantes)

Mujer Migrante y Trabajo del Hogar



SECRETARÍA DE ESTADO
DE ASUNTOS EXTERIORES
Y GLOBALES

DIRECCIÓN GENERAL DE NACIONES
UNIDAS, ORGANISMOS INTERNACIONALES
Y DERECHOS HUMANOS

Índice

Introducción	5
Marco teórico y contexto social de la investigación	7
Metodología y técnicas de investigación	11
Capítulo 1. Principales características del Empleo del Hogar y de los Cuidados	13
1.1 ¿Cuáles son las principales características sociodemográficas de las empleadas de origen migrante?	14
1.2 ¿Qué priorizan las familias empleadoras?	18
1.3 ¿Qué observan las profesionales de intervención sociolaboral?	20
Capítulo 2. ¿Vulneraciones de derechos o propuestas de trabajo decente?	21
2.1 Conocimiento y reconocimiento de los derechos de los actores del Empleo del Hogar y de los Cuidados	22
2.1.1 Perspectiva de las mujeres migrantes empleadas del hogar y de los cuidados	22
2.1.2 Perspectiva de las personas empleadoras	23
2.2 Dificultades para garantizar condiciones dignas de trabajo	25
2.2.1 Perspectiva de las mujeres migrantes empleadas del hogar y de los cuidados	25
2.2.2 Perspectiva de las personas empleadoras	26
2.2.3 Perspectiva de las profesionales técnicas de intervención sociolaboral	27
2.3 Valoración de los trabajos de cuidados y sus protagonistas	28
Capítulo 3. El nuevo Reglamento de Extranjería y la actual normativa del Empleo del Hogar y los procesos de inserción laboral	31
3.1 ¿Avances o retrocesos?	32
3.2 Retos actuales de los distintos actores del Empleo del Hogar y los Cuidados	34
3.2.1 Retos de las mujeres migrantes empleadas del hogar y de los cuidados	34
3.2.2 Retos identificados por las personas empleadoras	36
3.3 Propuestas de mecanismos de apoyo a los distintos actores del cuidado	38
3.3.1 Propuestas de las mujeres migrantes empleadas del hogar y de los cuidados	38
3.3.2 Propuestas de las personas empleadoras	40
3.3.3 Propuestas de las profesionales técnicas de intervención sociolaboral	42
Conclusiones	45
Recomendaciones	48
Bibliografía	50

Introducción



El Servicio Jesuita a Migrantes (SJM) España es una asociación con persona jurídica propia impulsada por la Compañía de Jesús e integrada en el Sector Social cuya misión es servir, acompañar y defender a las personas migrantes y promover su plena ciudadanía. El SJM está presente en diferentes ciudades españolas a través de las entidades miembro que forman su red: Fundació Migra Studium (Barcelona), Asociación Atalaya Intercultural (Burgos), Fundación Ellacuría (Bilbao), ECCA Social (Canarias), Fundación Arrels Sant Ignasi (Lleida), Pueblos Unidos y Padre Rubio Fundación San Juan del Castillo (Madrid), SJM Valencia, SJM Almería, SJM Aragón (Zaragoza), SJM Extremadura - Entreculturas (Badajoz), ECCA Social Andalucía (Asociación Claver), Fundación Red Íncola (Valladolid), la Asociación Loiola Etxea (San Sebastián) y Centro Padre Lasa (Tudela). El SJM cuenta con una oficina técnica en Madrid, y además colabora con otras entidades como el Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones (IUEM) de la Universidad Pontificia Comillas, Cáritas-Marruecos y la Delegación Diocesana de Migraciones de Tánger.

Para alcanzar su misión, el SJM articula su trabajo en torno a seis programas definidos en su Teoría del Cambio, que son los siguientes: (1) Acogida, (2) Hospitalidad, (3) Fortalecimiento de capacidades, (4) Protección de los Derechos Humanos e individuales, (5) Ciudadanía y (6) Fortalecimiento de la Red. Así mismo, por la envergadura, la importancia estratégica y la apuesta por profundizar en algunos temas relevantes, existen cuatro grupos de trabajo que ponen el foco en las siguientes líneas: Hospitalidad, Mujer Migrada, CIE y Diálogo Interreligioso. Además, el SJM cuenta con tres equipos de trabajo transversales: jurídico, comunicación y proyectos que pretenden impulsar procesos estratégicos que respondan a las necesidades de la red y articular el trabajo conjunto para responder a las necesidades identificadas en los contextos, desde un enfoque de Derechos Humanos.

La Línea Mujer Migrada está conformada por la Fundación ECCA Social Andalucía (Asociación Claver), la Fundación Social Ignacio Ellacuría, la Fundación San Juan del Castillo (Centro Pueblos Unidos y Centro Padre Rubio), la Fundación Red Íncola y la delegación del SJM en la Comunidad Valenciana, SJM Valencia.

Estas entidades, a través de sus programas, acompañan a grupos de mujeres migradas en sus procesos de autonomía y empoderamiento en la sociedad de acogida, promoviendo la igualdad y la no discriminación mediante el acompañamiento psicosocial, la formación para la inserción sociolaboral, la creación de redes de apoyo, la generación de espacios participativos de escucha y diálogo y la defensa del derecho al trabajo digno, en especial la intervención en el sector del empleo del hogar y los cuidados (un sector precarizado e informal, principalmente ocupado por mujeres migradas), entre otros. El objetivo de esta línea de trabajo es ser un espacio de reflexión que permite visibilizar la realidad de las mujeres migradas acompañadas desde cada una de las entidades, así como generar propuestas que, desde un enfoque interseccional, contribuyan a reducir las desigualdades y vulneraciones de derechos que afrontan las mujeres migradas en la sociedad de acogida.

El presente informe ha sido elaborado por el equipo de la línea de Mujer Migrada del SJM, forma parte del proyecto *“Garantizar el derecho al cuidado y al trabajo decente de las personas migrantes en el marco del convenio 189 de la OIT”* que ha recibido el apoyo del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación a través de la convocatoria 2024 para la realización de actividades dirigidas a la divulgación, promoción y protección de los derechos humanos.





Marco teórico y contexto social de la investigación

En España, en los últimos cuarenta años, más de 6 millones de mujeres se han incorporado al mercado laboral. Sin embargo, las tareas asociadas al cuidado en el ámbito del hogar han permanecido ligadas casi exclusivamente al género femenino y por ello, las mujeres han asumido sobrecargas de trabajo equivalentes a dobles o triples jornadas laborales. Ante esta realidad social, se hace necesario replantear el modelo de gestión de los cuidados desarrollados en los hogares.

Según el informe «*Esenciales y sin derechos*» (OXFAM Intermón 2021), las sociedades occidentales han optado por diferentes estrategias de respuesta. Los Estados de los países nórdicos han decidido desarrollar políticas y estructuras públicas proveedoras de cuidados, mientras que en los países mediterráneos la responsabilidad última de los cuidados sigue recayendo en las familias. Por otro lado, de acuerdo con datos del Ministerio de Derechos Sociales (2024), el 10% de la población española necesita cuidados, el 90% desea envejecer en su casa y en su entorno, y el 70% de las personas en situación de dependencia está atendido por un familiar con rostro femenino (madres, hijas o parejas). Asimismo, estudios de la Fundación Pilares (2024) evidencian que la provisión de cuidados en España responde al ideal descrito como «*en casa con la familia*». Pero la implementación de medidas de conciliación familiar y laboral sigue siendo limitada e insuficiente. Por eso, cuando la situación económica lo permite, las familias recurren a la externalización de los cuidados mediante la contratación de empleadas del hogar y de los cuidados.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo, de los casi 76 millones de personas que realizan trabajos del hogar en el mundo, el 76,2% son mujeres; el empleo del hogar supone un 0,9% de la población activa de la UE y en España esta cifra sube al 3,25%; el 28% del total de las empleadas del hogar de la UE trabajan en España. A su vez, la Encuesta de Población Activa (EPA) más reciente muestra que en España las más de 600.000 personas que se dedican al trabajo del hogar y de los cuidados han sido contratadas por particulares. De ellas, el 88% son mujeres, el 56% tiene nacionalidad extracomunitaria, el 92% desarrolla trabajos en régimen interno y unas 70.000 mujeres migradas empleadas del hogar y de los cuidados se encuentran en situación administrativa irregular.

Por lo expuesto, se puede afirmar que el trabajo de cuidados realizado en el ámbito de los hogares es una importante fuente de empleo, tanto por el número de personas trabajadoras que ocupa, como por su contribución al funcionamiento general de la economía y de la vida social. No obstante, esta relevancia no se traduce en un reconocimiento económico y social pues es uno de los sectores más precarios, peor remunerados y desprotegidos de empleo. Así mismo, la alta feminización del sector, el poco reconocimiento social, la invisibilidad y la elevada ocupación de trabajadoras de origen migrante son algunas de las principales características que definen el Empleo del Hogar y los Cuidados. Es decir, en el sector de los cuidados, los trabajos del Empleo del Hogar ocupan el escalón más bajo y dentro de éste, las trabajadoras de origen migrante en situación administrativa irregular se sitúan aún más bajo, sometidas a discriminaciones múltiples y con frecuencia imposibilitadas de acceder a un puesto de trabajo con condiciones laborales dignas.

Por su parte, los informes de la OIT de los últimos años visibilizan las vulneraciones a las que están expuestas las trabajadoras del hogar y de los cuidados de origen migrante y se exhorta a que los Estados mejoren sus legislaciones y políticas públicas en los ámbitos laboral y migratorio. Se mencionan a continuación algunos de los avances más recientes en materia del Empleo del Hogar y los Cuidados:

A nivel Internacional

- El 25 de septiembre de 2015, la Asamblea General de las Naciones Unidas establece la **Agenda 2030** con sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), interconectados y orientados a lograr un futuro mejor y más sostenible para todos. Este informe contribuye a la consecución del ODS 5 - «*Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*» - y del ODS 8 - «*Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*». Más específicamente, se centra en las metas:
 - «*Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.*» (Meta 5.1)
 - «*Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.*» (Meta 5.4)
 - «*Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.*» (Meta 5.5)
 - «*De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.*» (Meta 8.5)
 - «*Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.*» (Meta 8.8)
- En el mes de julio de 2021, el Instituto Nacional de las Mujeres de México en alianza con ONU Mujeres lanza la **Alianza Global por los Cuidados**, la primera comunidad global multiactor que facilita y propicia espacios de acción colectiva, incidencia, comunicación y aprendizaje sobre los cuidados, así como su reconocimiento como una necesidad, un trabajo y un derecho. Es una articulación entre gobiernos, sociedad civil, asociaciones gremiales, el sector de la filantropía, organismos internacionales y la academia, con miras a avanzar la agenda de cuidados desde el nivel local hasta el global.
- El 28 de febrero de 2023, España ratifica el **Convenio 189 de la OIT**, con entrada en vigor el 29 de febrero de 2024. De este modo, el Estado español afirma su compromiso con la protección y defensa de los derechos de las personas trabajadoras del Empleo del Hogar.
- El 24 de julio de 2023, la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas (ONU) aprueba la propuesta, elaborada por 13 países, de celebrar de manera oficial, cada 29 de octubre, el **Día Internacional de los Cuidados y el Apoyo**.

A nivel de la Unión Europea

- El 12 de julio de 2019, se publica la **Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, del 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores**, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.
- El 7 de septiembre de 2022, la Comisión Europea presenta la «**Estrategia Europea de Cuidados**» para garantizar unos servicios asistenciales de calidad, asequibles y accesibles en toda la Unión Europea y mejorar la situación tanto de las personas que cuidan (profesionales o informales) como de aquellas que reciben los cuidados.

A nivel nacional

➤ Normativa

- El 6 de septiembre de 2022, el Gobierno español promulga el **Real Decreto-Ley 16/2022, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar**. Con este Real Decreto-Ley se establece: la prestación por desempleo en caso de cese de la relación laboral; beneficios en la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) con bonificaciones para las personas empleadoras; las personas empleadoras asumen la responsabilidad de las gestiones de afiliación, altas y bajas, y datos del trabajador ante la Seguridad Social; la protección de la seguridad y salud en el trabajo; el fin de la figura del desistimiento y la definición de causas válidas para el despido procedente de los y las trabajadoras del empleo del hogar.
- El 11 de septiembre de 2024, se publica el **Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar**. Con este Real Decreto se establece el derecho a la protección de las personas trabajadoras y la obligación de las personas empleadoras a garantizarlo mediante la realización de revisiones periódicas de evaluaciones de riesgos en el ámbito doméstico, la provisión de equipos de trabajo y protección individual y el acceso a la información y formación específica en materia de seguridad y salud laboral. Asimismo, las personas empleadoras deben adoptar medidas para prevenir y combatir cualquier forma de acoso laboral, incluido el sexual y el acoso por razón de género, origen, etnia, religión u orientación sexual. Por otra parte, las personas trabajadoras tienen derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo desarrollado.

➤ Políticas públicas

- El 9 de marzo de 2021, al amparo del art. 44 de la **Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres**, el Gobierno español crea el «**Plan Corresponsables**», financiado por el Ministerio de Igualdad, con el objetivo de crear sistemas integrales de cuidado desde una perspectiva de género, interseccional y de derechos humanos que promuevan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, Estado, mercado, familias y comunidad. Uno de los cinco ejes del Plan es la creación de bolsas de cuidado profesional que faciliten la conciliación de las familias con hijas e hijos menores de 16 años.
- El 31 de mayo de 2022, el Consejo de Ministros aprueba el «**PERTE (Proyecto Estratégico para la Recuperación y Transformación Económica) de Economía Social y de los Cuidados**». Uno de sus objetivos es desarrollar e impulsar servicios avanzados en el ámbito de los cuidados, accesibles y centrados en las personas.

- En el mes de agosto de 2023, el Instituto de las Mujeres publica el «**Documento de Bases por los Cuidados**», con el propósito de inspirar un Sistema Estatal Público de Cuidados en el que las personas ocupen el centro. El documento constituye un marco teórico-conceptual de referencia que establece las bases de una sociedad basada en la organización de los cuidados.
- El 11 de junio de 2024, el Consejo de ministros aprueba la nueva Estrategia Estatal «**Hacia un nuevo modelo de cuidados en la comunidad: un proceso de desinstitucionalización**» (2024-2030). Esta Estrategia pretende fomentar los cuidados a domicilio para personas mayores y personas con discapacidad dependientes, así como para las personas sin hogar y menores migrantes.
- Recientemente, el 25 de febrero de 2025 fue aprobada la **Proposición No de Ley** en la Comisión de Igualdad en el Congreso de Diputados, presentada el 9 de mayo de 2024, que plantea proteger los derechos de las mujeres migrantes en España, de las que casi la mitad desarrollan puestos de trabajo no cualificados. En la proposición se señala que un 23% de las personas trabajadoras extranjeras empleadas en situación irregular son trabajadoras del hogar.

A pesar de estos avances legislativos, son muchos los retos que deben abordarse para que se pueda llegar a implementar políticas públicas que garanticen tanto el derecho al cuidado como el derecho al trabajo decente de las personas, principalmente mujeres, que trabajan en el sector del hogar y los cuidados.

Con este informe nos acercamos a la realidad de estas trabajadoras cuidadoras desde los enfoques interseccional y de Derechos Humanos. Al mismo tiempo, se reconoce que «cuidar» y «ser cuidado» son todavía derechos universales de difícil acceso para gran parte de la ciudadanía. Además, se busca generar propuestas que garanticen estos derechos desde una perspectiva amplia, reconociendo el aporte de las mujeres migradas al trabajo de cuidados e impulsando medidas para facilitar la contratación, la regularización y condiciones laborales dignas. A su vez, incluye a las personas empleadoras en el debate, no solo como sujetos de derecho cuyo acceso al cuidado debe garantizarse, sino también como titulares de obligaciones y responsabilidades al contratar a quienes cuidan.

Por tanto, es imprescindible contar con su perspectiva si se pretende mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar y generar políticas públicas con mecanismos efectivos que aborden las necesidades de ambos sectores ya que es el Estado el que debe garantizar los derechos de todas las personas y desarrollar políticas públicas con mecanismos de aplicación que contribuyan a ello.

De igual modo, con este informe se corroboran las reflexiones que las entidades del Tercer Sector y la academia (Díaz Gorfinkiel 2019; Ayala del Pino 2022, 2023; Ordoñez Casado 2023; Romeral Hernández 2022) aportan en el ámbito del Empleo del Hogar y los Cuidados. No obstante, consideramos que aún son escasos los trabajos específicos publicados que profundicen en la perspectiva de las familias empleadoras en España, en cuanto a actores clave sin los cuales no se generarán los cambios necesarios en el sector del Empleo del Hogar y los Cuidados.

Metodología y técnicas de investigación



Este informe surge en el marco de trabajo del Equipo Mujer del SJM e incorpora el modelo de intervención y acompañamiento a las mujeres migradas, la reflexión y el análisis social, y, alineado con el proyecto del Sector Social de la Compañía de Jesús, busca visibilizar y revertir estructuras de injusticia social. Es el resultado de un proceso de investigación propio de las Ciencias Sociales, sobre todo de la Sociología del Trabajo, que fue configurándose durante doce meses de trabajo hasta lograr cuatro objetivos previamente establecidos en el diseño de este proyecto. Es decir, el proyecto plantea una investigación participativa que posibilite identificar vulnerabilidades y dificultades en la aplicación del Convenio 189 de la OIT y, a partir del análisis de datos obtenidos mediante fuentes primarias, contribuir a:

- Visibilizar propuestas de apoyo a los distintos actores de los cuidados formuladas por las empleadas del Hogar y de los Cuidados, las personas empleadoras y las profesionales de intervención sociolaboral.
- Sensibilizar a los agentes sociales y a la ciudadanía en general con información actualizada sobre propuestas que favorezcan el cumplimiento del derecho al cuidado y al trabajo decente, así como la revalorización del trabajo de cuidados y los aportes de la migración a este sector.
- Garantizar el derecho de acceso a puestos de trabajo decente mediante el desarrollo de propuestas y estrategias que favorezcan el cumplimiento de los derechos de personas migrantes, en su mayoría mujeres, trabajadoras del hogar y de los cuidados.
- Promover políticas públicas que garanticen el derecho universal al cuidado a través de propuestas que reconozcan el valor y la esencialidad de los trabajos de cuidado.

Este estudio exploratorio y descriptivo triangula datos provenientes de diferentes fuentes primarias recabados mediante metodologías cuantitativas y cualitativas. A continuación, se detallan las características de las fuentes:

- 52 encuestas online realizadas entre junio y octubre de 2024 a trabajadoras del hogar y de los cuidados de origen extranjero, que acuden a las entidades SJM con sede en Bilbao (11), Madrid (9), Sevilla (22) y Valencia (10). La encuesta contaba con un diseño de preguntas de opción múltiple y abiertas, organizadas en seis secciones con el objetivo de recabar datos sociodemográficos, laborales, condiciones laborales, trato percibido, conocimiento de derechos y obligaciones en el ámbito del Empleo del Hogar y de los Cuidados, y propuestas para garantizar dichos derechos, desde la perspectiva de las mujeres migrantes trabajadoras del sector. La selección de las encuestadas se ha basado en criterios de heterogeneidad marcados por las variables: origen, edad, tiempo de permanencia en España, situación administrativa y situación laboral, con una especial atención a quienes están en situación irregular y necesitan una oferta de empleo para solicitar su permiso de trabajo y residencia.
- 13 entrevistas en profundidad semiestructuradas a personas empleadoras del sector del Empleo del Hogar y de los Cuidados, realizadas entre junio y diciembre de 2024, en Bilbao (6), Madrid (4) y Sevilla (3). El guión de las entrevistas contaba con cinco bloques temáticos: prioridades establecidas en los procesos de contratación; dificultades para cumplir con los derechos mínimos de las trabajadoras del hogar y de los cuidados; apoyos necesarios para las familias empleadoras; percepciones de las personas empleadoras hacia las mujeres migrantes empleadas del hogar y de los cuidados; aportaciones de las empleadas del hogar y cuidadoras a las familias empleadoras. Además, la selección de la muestra se ha basado en el criterio de heterogeneidad «nivel de cercanía» con las entidades del SJM, de modo que las personas seleccionadas se encuentran en los siguientes grupos: personas empleadoras vinculadas a las entidades, personas empleadoras que han contado con los servicios de mediación sociolaboral de las entidades y personas empleadoras que no están vinculadas ni han contado con los servicios de mediación sociolaboral de las entidades.
- 12 entrevistas en profundidad semiestructuradas a personas profesionales de intervención sociolaboral en entidades que trabajan con mujeres migrantes empleadas del hogar y de los cuidados y que también orientan a familias empleadoras, llevadas a cabo entre abril y octubre de 2024. Se realizaron dos entrevistas en Bilbao (1 Cáritas Diocesana de Bilbao y 1 Centro Social de las Religiosas de María Inmaculada), seis en Madrid (2 Senda de Cuidados, 1 AD Los Molinos, 2 Ecos do Sur y 1 Pueblos Unidos), dos en Sevilla (1 ACCEM y 1 Centro Social de las Religiosas de María Inmaculada) y dos en Valencia (1 Valencia Acoge y 1 AIPHYC y Farmamundi). El criterio de selección de estas entidades se basó en la heterogeneidad de enfoques de intervención y trabajo con colectivos de mujeres migrantes y cuentan con las dos miradas, tanto de las trabajadoras como de las familias empleadoras. A su vez, el guion de las entrevistas abarcaba cuatro bloques temáticos: demandas y condiciones de las ofertas laborales actuales del sector; impacto de las últimas reformas de la normativa del Empleo del Hogar y Extranjería en la contratación de cuidadoras de origen migrante; dificultades experimentadas en los procesos de mediación laboral; propuestas de cambios normativos y/o estrategias favorables a la contratación de cuidadoras de origen migrante.

La información recabada mediante las fuentes primarias fue recogida en diferentes soportes y preparada para el análisis. Para ello, se ha contado también con la revisión de fuentes secundarias bibliográficas. Para el procesamiento de la información se aplicaron metodologías mixtas de análisis documental, estadísticos y del discurso.

A lo largo de los meses de abril de 2024 a enero de 2025, el equipo de investigación SJM se reunió con frecuencia con la investigadora social sea para profundizar en los avances del proceso participativo de recogida de datos sea para ahondar en los hallazgos de la investigación.

La investigadora colaboradora redactó su informe durante los meses de octubre de 2024 a enero de 2025. Enseguida, junto con el equipo investigador SJM, se procedió a la revisión final del informe y a la selección del contenido pertinente para la redacción de este informe de divulgación, publicado en el mes de marzo de 2025.

Capítulo 1.

Principales características del Empleo del Hogar y de los Cuidados

En este primer capítulo se pretende presentar las principales características sociodemográficas de las mujeres migrantes empleadas del hogar y de los cuidados que habitualmente acuden a la Fundación ECCA Social (antiguamente Claver-SJM), Fundación Ellacuría, Fundación San Juan del Castillo - Pueblos Unidos y SJM Valencia en búsqueda de apoyo, orientación y formación.

De igual modo, se recogen las prioridades de las personas empleadoras a la hora de contratar a una empleada del hogar y de los cuidados.

Por último, se expone lo que personas profesionales de intervención sociolaboral de otras entidades van observando en los últimos años de acompañamiento de procesos de mediación laboral en el ámbito del Empleo del Hogar y de los Cuidados.



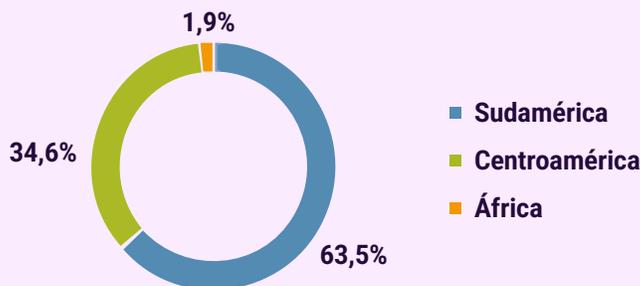
1.1 ¿Cuáles son las principales características sociodemográficas de las empleadas de origen migrante?

En este apartado se recogen las principales características sociodemográficas de las 52 mujeres empleadas del hogar y cuidadoras encuestadas. La encuesta realizada permite recabar información sobre las siguientes variables: regiones y países de origen, situación administrativa, nivel de estudios, homologación de títulos, familiares a cargo en los países de origen y en España, datos (modalidad y tipología) y condiciones laborales (contratos, alta en la Seguridad Social, tiempos de descanso y salarios percibidos), y formación específica en cuidados.

Regiones y países de origen

Como se puede verificar en el gráfico 1, el 63,5% de las mujeres encuestadas son de **Sudamérica** (Colombia, Perú, Venezuela, Argentina, Ecuador y Bolivia) y el 34,6% de **Centroamérica** (Honduras, Nicaragua, El Salvador y Guatemala). El 32,7% son colombianas y en el momento de la encuesta residían en Sevilla y Valencia. Además, el 63,5% de estas mujeres lleva menos de 4 años en España y el 29% cuenta con un tiempo de permanencia entre 4 y 10 años.

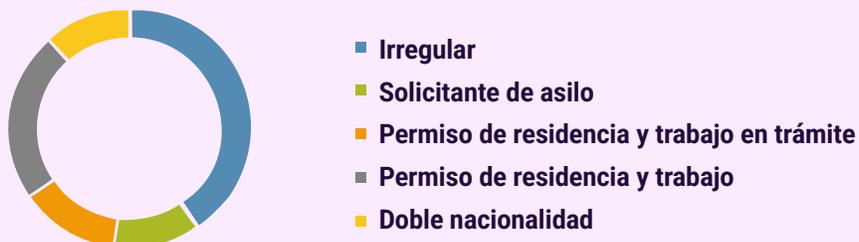
Gráfico 1: Regiones de origen de las empleadas del hogar y de los cuidados encuestadas



Situación administrativa

Como se recoge en el gráfico 2, el 40,4% de las mujeres encuestadas se encuentra en **situación administrativa irregular** en España, el 11,5% son solicitantes de asilo y el 13,5% está tramitando el permiso de residencia y trabajo. El 23,1% ya tiene permiso de residencia y trabajo y el 11,5% posee doble nacionalidad. Además, el 98% de estas mujeres está empadronada.

Gráfico 2: Situación administrativa de las empleadas del hogar y de los cuidados encuestadas



Estudios

El 83% de las encuestadas cuenta con **estudios** de bachillerato técnico o universitarios y solo un 9,6% ha conseguido **homologar** sus títulos en España.

Familiares a cargo

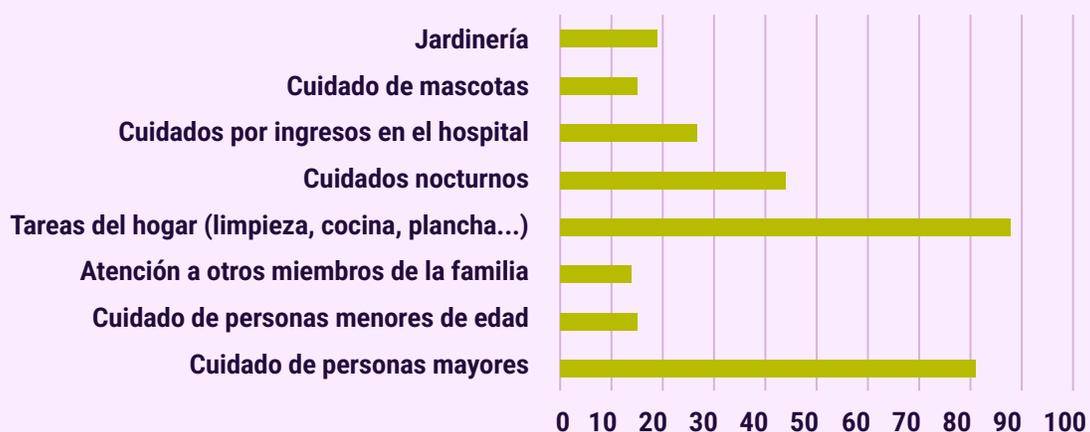
El 77% de las mujeres encuestadas tiene **familiares a cargo**. El 60% de ellas son madres y el 21,2% además tienen otros familiares que dependen de ellas (madres, padres, hermanos/as...). El 42% son madres de hijos e hijas menores de edad, el 29% son madres de hijos e hijas mayores de edad y el 29% son madres de hijos e hijas de ambos rangos de edad. El 71% de las madres tienen otros familiares a cargo en sus países de origen.

Cabe resaltar que el 29% de las mujeres encuestadas tienen familiares a cargo que residen con ellas en la sociedad de acogida. Estos datos son relevantes ya que evocan dos realidades de capital importancia: En primer lugar, la estrecha relación entre las migraciones transnacionales, el mercado laboral de los cuidados y las cadenas globales del cuidado. En segundo lugar, el derecho a la conciliación laboral, familiar y personal de las mujeres empleadas del hogar y cuidadoras. En ambas coyunturas los cuidados emergen como categoría central.

Datos laborales

El 92% de las encuestadas trabajan actualmente o han trabajado en el sector del Empleo del Hogar y de los Cuidados. En cuanto a la **tipología**, las empleadas raramente se dedican exclusivamente a las tareas del hogar (11,5%), al cuidado de personas mayores (7,7%) o al cuidado de niños y niñas (1,9%). La dedicación exclusiva a tareas de cuidado del hogar (limpieza, cocina, plancha...) suele ser atribuida a las empleadas contratadas por horas. Es decir, las empleadas se ocupan de las tareas del hogar y del cuidado de las personas que en él residen. Por ello, el 88% de las mujeres encuestadas dice haber desarrollado tareas del hogar, el 81% ha cuidado de personas mayores o con discapacidad, el 15% ha cuidado de niños y niñas, y el 14% ha atendido a otros miembros externos al núcleo familiar. Además, el 44% se ha ocupado de los cuidados nocturnos de personas dependientes. Asimismo, cuando las personas cuidadas ingresan en un hospital el 27% de estas empleadas también prestan allí sus servicios. Por otro lado, a las empleadas del hogar y de los cuidados se les suele pedir que se ocupen de las mascotas de la familia (15%) o que desarrollen tareas de jardinería (19%). En el gráfico 3 se dibujan las tareas realizadas por las empleadas encuestadas.

Gráfico 3: Tareas realizadas por las empleadas del hogar y de los cuidados encuestadas



El 73,1% de las empleadas encuestadas afirma realizar simultáneamente tareas del hogar con tareas de cuidado de personas mayores. Como se puede verificar en el gráfico 4, este grupo aglutina varios subgrupos en los que se van sumando otras tareas a estas dos centrales. Es decir, el 23,7% realiza exclusivamente tareas del hogar y de cuidados de personas mayores; el 18,4%, además de estas dos tareas, realiza también cuidados nocturnos; al 23,7% se le añaden a las tres tareas anteriores los cuidados de las personas mayores cuando se encuentran ingresadas en el hospital; el 34,2% cuenta que, juntamente con las cuatro tareas anteriores, desarrolla otras tareas como el cuidado de otros miembros de la familia, el cuidado de mascotas o labores de jardinería.

Gráfico 4: Simultaneidad de tareas realizadas por las empleadas del hogar y de los cuidados encuestadas



Con respecto a la **modalidad** de trabajo desarrollada, en el momento de la encuesta el 46% trabajaba en régimen interno. Sin embargo, el 36,5% de las empleadas encuestadas afirma desarrollar simultáneamente trabajos en régimen interno y externo. Es decir, algunas de estas empleadas que de lunes a viernes trabajan en régimen interno, los fines de semana suelen tener un segundo trabajo, en el que realizan las tareas del hogar y de los cuidados en régimen interno o externo en hogares de otras familias. Así mismo, algunas de las empleadas que durante la semana llevan a cabo trabajos en régimen externo de jornada completa, media jornada o por horas, los fines de semana trabajan para otras familias en régimen interno. No obstante, del 74% de las empleadas que desarrollan alguno de los trabajos en régimen externo, el 16% contaba con jornadas completas, el 30% con trabajos de media jornada y las demás empleadas realizaban trabajos de menos de 20 h semanales.

Condiciones laborales

➤ Contratos y alta en la Seguridad Social

El 34,6% de las mujeres encuestadas posee un **contrato** de trabajo escrito. Desde la llegada a España hasta la firma del primer contrato y alta en la Seguridad Social el 17,3% de las mujeres empleadas **han esperado** menos de tres años, el 11,5% entre tres y cuatro años y el 13,5% más de cinco años. Sin embargo, el 57,7% de las mujeres encuestadas todavía no han firmado un contrato laboral ni han sido dadas de alta en la Seguridad Social española. Este dato coincide con el hecho de que el 50% de las encuestadas lleva menos de tres años en España y no cuenta con permiso de trabajo, por lo cual las personas empleadoras no les pueden dar de alta en la Seguridad Social. El 23,1% o se encontraba en situación administrativa regular o las personas empleadoras les ayudaron con los trámites de regularización y las dieron de alta. El 7,7% afirma que las personas empleadoras les dieron de alta declarando que trabajan menos horas de las que realmente trabajan. El 19,2% asevera que tuvo dificultades y no fue fácil convencer a las personas empleadoras a darles de alta en la Seguridad Social.

➤ Jornadas de trabajo

El 91,3% de las empleadas internas afirman que **el número de horas (reales) trabajadas** en el último trabajo superan las 40 h semanales. De estas empleadas, el 33,3% trabaja un promedio de 12 h diarias, el 28,6% de 12 h a 16 h diarias y el 38,1% considera que trabaja 24 h al día, ya que no cuentan con tiempos de descanso ni diurno ni nocturno mínimos que marca la ley. Por lo que se refiere a las empleadas en régimen de externa con jornada completa, el 40% dice trabajar más de 40h semanales.

El 53,8% de las empleadas afirma que en su contrato (verbal o escrito) se contemplan **horas de presencia** semanales. El 35,7% hablan de hasta 10 h, el 14,3% de 11 h a 20 h y el 50% de más de 20 h semanales.

➤ **Tiempos de descanso y vacaciones**

En cuanto a los **tiempos de descanso** establecidos por ley, el 47,8% descansa 2 h diarias durante la jornada de trabajo, el 21,7% descansa al menos 10 h continuadas entre un día de trabajo y el siguiente, el 37,5% descansa 36 h seguidas entre cada semana de trabajo y el 34,8% no disfruta de ninguno de estos derechos.

El 53,3% de las mujeres encuestadas dice disfrutar del **descanso de días festivos** y de **vacaciones**. Mientras que el 8,9% cobra por los días festivos trabajados o se les compensa con otro día no trabajado, el 37,8% trabaja los días festivos y no cobra por ello ni se le compensa con otro día de descanso. A su vez, el 45,8% de las empleadas con derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones pagadas anuales ve concretizado este derecho.

➤ **Salarios percibidos**

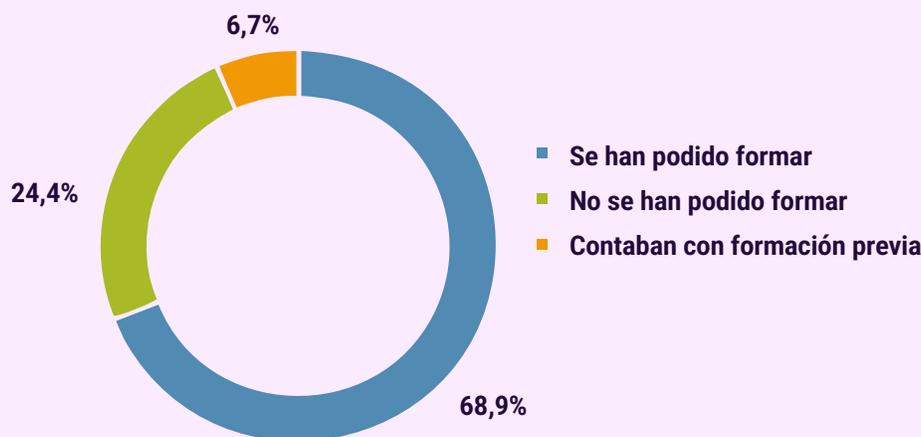
El 54,5% de las empleadas contratadas en régimen interno **perciben** el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de 2024, es decir, 1.134 € en 14 pagas o 1.323 € en 12 pagas. Sin embargo, gran parte de estas trabajadoras desarrollan jornadas de más de 40 horas semanales. Por consiguiente, sus sueldos son inferiores al establecido por ley. Las demás trabajadoras en régimen interno cobran por debajo del SMI. A su vez, el 50% de las empleadas en régimen externo de jornada completa o de media jornada dice percibir un salario de acuerdo con lo establecido por ley. La otra mitad de las empleadas que realizan su trabajo en esta modalidad afirman que sus sueldos no coinciden con lo previsto en la ley. No obstante, suele ser menos complejo exigir el cumplimiento de derechos cuando se trata de trabajos en régimen externo, ya que es más fácil contabilizar y limitar las horas realmente trabajadas.

➤ **Formación en el ámbito del Empleo del Hogar y de los Cuidados**

Como se puede observar en el gráfico 5, el 68,9% de las empleadas encuestadas han podido formarse en el ámbito del Empleo del Hogar y de los Cuidados en España. De estas, el 55,6% ha realizado cursos cortos (20 h) y el 11,1% posee un Certificado de Profesionalidad. El 6,7% cuenta con formación específica adquirida en sus países de origen en el ámbito de los cuidados (Medicina, Enfermería, Psicología, Gerontología...). A su vez, el 24,4% todavía no ha contado con oportunidades de formación, sea por falta de información, incompatibilidad de horarios o prioridades vitales.

Las mujeres empleadas suelen reconocer que acceder a cursos de formación en Empleo del Hogar y de los Cuidados es clave para mejorar la empleabilidad. Además, son conscientes de que la realización de cursos de corta duración les puede proporcionar las herramientas y habilidades básicas para el desarrollo de trabajos en el ámbito de los hogares. Sin embargo, aspirar a trabajos de cuidados desarrollados en ámbitos institucionales requiere acceder a cursos de larga duración y certificados difícilmente asequibles para la gran parte de estas mujeres.

Gráfico 5: Formación de las empleadas en cuidados





1.2 ¿Qué priorizan las familias empleadoras?

Antes de nada, cabe destacar que las personas empleadoras entrevistadas y sus familiares poseen estudios universitarios, son funcionarias en el ámbito público o pertenecen a los grupos profesionales 1 y 2, por lo cual cuentan con el poder adquisitivo necesario para contratar una o dos empleadas para el cuidado del hogar y de sus familias. Así mismo, gran parte de ellas ocupan puestos de trabajo que les permiten disponer tanto de tiempo diario como de permisos específicos para cubrir los tiempos de descanso de las empleadas cuidadoras contratadas. Por un lado, algunas de las personas empleadoras son miembros de familias numerosas, otras se encuentran prejubiladas o jubiladas y otras son personas solteras sin hijos e hijas. Estas realidades familiares y personales favorecen la redistribución de los roles y tiempos de cuidado, creando una red familiar de cuidado consistente. Por otro lado, las demás personas entrevistadas o se encuentran todavía en edad laboral activa y sus familias nucleares están constituidas por hijos e hijas menores de edad o son hijos e hijas únicos cuyas redes de apoyo familiar son bastante limitadas. Para estos dos grupos, los cuidados suponen mayor complejidad.

Todas las personas empleadoras entrevistadas afirman que sus experiencias con las empleadas contratadas han sido positivas. Casi todas han contratado exclusivamente a mujeres de origen latinoamericano (Colombia, Nicaragua, Bolivia, Honduras y Perú). No obstante, dos personas empleadoras han contratado a mujeres migrantes oriundas de Georgia, Moldavia, Ucrania, Filipinas y Cabo Verde.

Las personas empleadoras entrevistadas refieren tres estrategias de contratación: a través de referencias de personas conocidas, mediante el contacto con entidades sociales de mediación laboral y con solicitudes presentadas a empresas del cuidado. Las dos primeras estrategias generan contextos previos de mayor confianza y expectativas de buenas relaciones laborales. A su vez, las contrataciones gestionadas por empresas suelen ser económicamente más costosas, pero facilitan las gestiones contractuales y garantizan la continuidad de los cuidados en los casos de cese de las relaciones laborales o sencillamente durante las vacaciones de la empleada.

Gran parte de las personas empleadoras entrevistadas reconoce que muchas veces se encuentra ante contextos familiares cuya complejidad y urgencia condiciona a la contratación. No obstante, estas mismas personas empleadoras afirman que en las entrevistas de trabajo son fundamentales las primeras impresiones. En este primer encuentro se suelen valorar manifestaciones del carácter de la posible empleada como persona honesta, sensata, sincera, respetuosa, formal, con una actitud seria y responsable ante el desarrollo de su trabajo. Con frecuencia, se valora también la formación académica previa, ya que se prefieren personas cultas capaces de mantener conversaciones fluidas e interesantes con las personas mayores cuidadas.

«Fue todo muy precipitado. Mi ama (madre) entró al hospital andando. Aparentemente, era un ingreso por neumonía muy grave. Nadie iba a suponer que iba a quedar sin andar. Empecé a buscar en una parroquia, preguntando a gente conocida... Mi expareja me dijo que sabía de una persona y que creía que era perfecta para cuidar a mi madre. Y la contacté. Fue todo muy precipitado. Estaba desesperada. No podía pensar.» (Persona empleadora 8, Bilbao)

A la hora de contratar se prioriza la confianza generada en la entrevista, las referencias de trabajos previos, la formación y experiencia en el ámbito del cuidado de personas mayores, la disponibilidad real de la posible contratada, el tiempo de permanencia en España y el conocimiento del idioma.

«Nada más verla nos gustó mucho. (...) La primera sensación que tuvimos fue que se trataba de una persona que podría ser muy válida. Parecía a priori una persona trabajadora.» (Persona empleadora 1, Sevilla)

«Su calidad humana fue lo más importante. Tuve mucha conexión con ella. Yo la sentía muy sincera. No tenía ninguna pretensión. Ella expuso lo que necesitaba. Yo expuse lo que estaba requiriendo. Y confié plenamente.» (Persona empleadora 8, Bilbao)

«Venía bien recomendada. Había trabajado. Vimos que entendía la situación. Mi hermana y yo nos miramos y dijimos: ¡Sí! Supimos que era la indicada. Nos daba la sensación de ser una mujer bien situada, de llevar tiempo aquí.» (Persona empleadora 7, Bilbao)

La mayoría de las personas empleadoras entrevistadas prefieren contratar a mujeres migrantes en situación administrativa regular o con posibilidades inmediatas de regularización. Por detrás de estas preferencias subyacen principios de cumplimiento de la legislación vigente y temores a posibles controles administrativos. Sin embargo, una de las personas entrevistadas prefiere contratar a mujeres migrantes en situación administrativa irregular porque considera que éstas tendrán mayores dificultades para encontrar trabajo, lo que le permitirá contar con sus servicios durante temporadas más largas.

«Que la Administración no te persiga y no te sancione. Hay miedo de que esa falta se convierta en sanción. Hay mucho miedo a las denuncias. Eso se menciona mucho.» (Persona empleadora 13, Madrid)

«Es mejor una persona sin documentación porque va a tener más dificultades para encontrar trabajo. Lo demás se va adquiriendo con el tiempo.» (Persona empleadora 10, Madrid)

Por último, destaca que las personas que han contratado a una cuidadora de origen extranjero subrayan la calidad de las relaciones de cuidado y afecto generadas entre las cuidadoras y los familiares cuidados, sobre todo cuando se trata del cuidado de personas mayores. Algunas también manifiestan empatía con las vicisitudes de las empleadas, sean las vividas en los contextos de origen sean las experimentadas en la sociedad de acogida.

«Esta persona tiene a sus hijos en Nicaragua. Hace cuatro años que no los ve. Son vidas tan distintas, tan duras. Cosas que nunca hemos imaginado nosotros. Veo lo duro que es eso. Y, reconozco que es cansado estar todo el día con mi madre, porque es la verdad. Si me desborda a mí que estoy mucho menos con ella.» (Persona empleadora 7, Bilbao)

«Están en una situación muy vulnerable a todos los niveles. ¡Claro! Vas a otro país y no sabes las normas. Lógicamente te agarras a lo que vas encontrando y lo sufres todo. (...) A nivel burocrático es urgente hacer algo para que estas personas puedan estar de otra forma.» (Persona empleadora 8, Bilbao)



1.3 ¿Qué observan las profesionales de intervención sociolaboral?

Las profesionales de intervención sociolaboral de las entidades entrevistadas indican unánimemente que la mayoría de las personas empleadoras solicitan ayuda para entrevistar a mujeres migrantes dispuestas a trabajar en régimen interno como cuidadoras de personas mayores. Además, expresan que cada vez menos se buscan personas para trabajos del hogar y de los cuidados en régimen externo de jornada completa. Se cree que, por el mismo sueldo, una persona en régimen interno beneficiará aún más a la familia contratante. Prueba de ello es la dificultad en determinar el número de horas que realmente trabaja una empleada en régimen interno.

Habitualmente, las demandas de las personas empleadoras se dan en contextos de urgencia por solucionar temas familiares asociados al cuidado de sus mayores, como accidentes y enfermedades (Alzheimer, Parkinson, ictus, cáncer...). Con frecuencia, las personas empleadoras se suelen centrar sobre todo en las necesidades y posibilidades de sus familias, olvidándose de las necesidades específicas de las empleadas. En este contexto se prioriza que la empleada sea una persona de confianza, honrada, responsable y puntual, que tenga disponibilidad horaria amplia y cuente con experiencia y formación en el ámbito de los cuidados de personas mayores. Aun así, para las personas empleadoras son más importantes las referencias y la experiencia en el ámbito de los cuidados que la formación específica de las empleadas. No obstante, tener un título de algún curso breve puede facilitar el acceso al mercado laboral de los cuidados en el hogar.

Las entrevistadas reiteran que las personas empleadoras prefieren que la empleada se encuentre ya en situación administrativa regular, para facilitar las gestiones de los contratos y el pago de las prestaciones a la Seguridad Social. No obstante, señalan que algunas de las personas empleadoras prefieren contratar a mujeres migrantes en situación irregular pues están convencidas de que son sujetos con menos derechos a la hora de cobrar un sueldo y disfrutar de condiciones laborales dignas, como los horarios de trabajo y los tiempos de descanso. Sin embargo, la precarización laboral afecta también a las mujeres migrantes en situación administrativa regular. Es decir, el haber firmado un contrato laboral no es garantía de que se respeten los derechos laborales de las empleadas del hogar y los cuidados. Por otro lado, en determinados contextos geográficos los trabajos de cuidado de personas mayores son más valorados que los trabajos de cuidado de niños. Por eso, por los segundos se ofrecen sueldos aún más bajos.

Las entrevistadas afirman que en los últimos cinco años no ha habido cambios significativos en las demandas de las familias empleadoras. Los cambios se dan más bien a nivel de las estrategias de contratación. Por una parte, la mayor disponibilidad y acceso a la información sobre la normativa vigente del Empleo del Hogar ha generado una mayor conciencia de la ciudadanía sobre los derechos y obligaciones de las empleadas del hogar y de los cuidados. Sin embargo, prevalece el desconocimiento de los derechos y obligaciones de ambas partes. Por otra parte, se suelen aplicar estrategias de contratación que, con frecuencia, conllevan un incremento del abuso de poder, los malos tratos, las vejaciones y las dinámicas de acoso laboral.

A nivel general se asiste a un descenso significativo de la demanda de cuidados de niños y niñas y al alza de la demanda de cuidados de personas mayores combinada con los cuidados del hogar (limpiar, lavar, cocinar...). Así mismo, debido a la progresiva subida del SMI, las familias empleadoras ven incrementadas las dificultades para asumir los costes de la contratación de una empleada del hogar y de los cuidados con alta en la Seguridad Social. Dicho aumento ha contribuido a la precarización de las cotizaciones. Con frecuencia las personas empleadoras dan de alta a la empleada en la Seguridad Social, pero rebajan el número real de horas trabajadas. En consecuencia, o las empleadas pagan la diferencia de la cotización o sencillamente no se dan de alta. Otra alternativa recurrente es la agrupación de varios núcleos familiares delegando a una de las personas empleadoras la firma del contrato y el alta en la Seguridad Social.

Capítulo 2.

¿Vulneraciones de derechos o propuestas de trabajo decente?

En este segundo capítulo se pretende indagar sobre el nivel de conocimiento de los derechos y obligaciones que los distintos actores del Empleo del Hogar y de los Cuidados dicen poseer y en el reconocimiento explícito de los mismos.

Además, se tratará de identificar las principales dificultades con las que se enfrentan las empleadas y las personas empleadoras cuando tratan de garantizar condiciones dignas de trabajo.

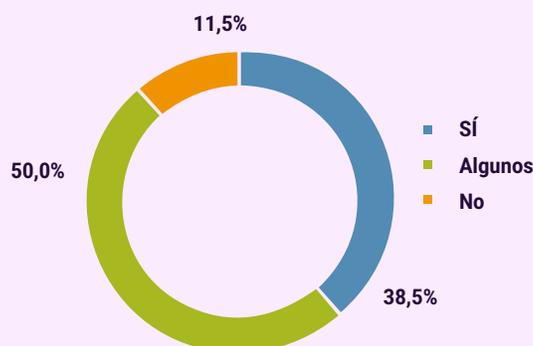
Por último, se recogen las valoraciones de las empleadas encuestadas y de las personas empleadoras entrevistadas sobre los trabajos del hogar y de los cuidados.

2.1 Conocimiento y reconocimiento de los derechos de los actores del Empleo del Hogar y de los Cuidados

2.1.1 Perspectiva de las mujeres migrantes empleadas del hogar y de los cuidados

Según se dibuja en el gráfico 6, el 50% de las empleadas encuestadas dice conocer algunos de sus derechos y obligaciones como trabajadoras del Empleo del Hogar y de los Cuidados. El 38,5% afirma conocer sus derechos y obligaciones mientras que el 11,5% dice desconocerlos.

Gráfico 6: Conocimiento de derechos y obligaciones del Empleo del hogar y de los Cuidados, según las empleadas encuestadas



A la pregunta sobre qué derechos consideran que no se les respeta, el 58% identifica el **derecho a recibir un salario acorde a lo establecido por ley** como la principal vulneración. Con el mismo porcentaje del 31% se señalan los derechos a disfrutar del descanso durante las jornadas laborales, los días festivos y las vacaciones, a disponer de días de asuntos propios y a contar con las debidas condiciones de prevención de riesgos laborales. El 25% reclama el derecho a tener **tiempo para el cuidado de la propia familia** y espacios de ocio. No obstante, un 15% de las empleadas encuestadas declaran que se respetan todos sus derechos. Se plasman estos resultados en el gráfico 7.

Gráfico 7: Principales derechos vulnerados en el Empleo del Hogar y de los Cuidados, según las empleadas encuestadas



2.1.2 Perspectiva de las personas empleadoras

Por lo que se refiere al conocimiento de los derechos y obligaciones de las personas empleadoras y de las empleadas del sector del Empleo del Hogar y de los Cuidados, la mayoría de las personas empleadoras entrevistadas considera **fundamental** contar con **información actualizada** al respecto. En cuanto a las estrategias de búsqueda de información, las personas entrevistadas se agrupan del siguiente modo:

- Las que **prefieren apoyarse o dejarlo todo en otras manos**. – En este grupo encontramos tres subgrupos: las que se fían plenamente de familiares y amistades para la gestión de contratos y cumplimiento de la normativa, las que prefieren solicitar los servicios de empresas de servicios del hogar y del cuidado y así delegar responsabilidades y las que habitualmente recurren a servicios de gestorías.
- Las que **buscan información en Internet** en las páginas oficiales de las Administraciones Públicas, sobre todo en la del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Estas personas dicen haber encontrado ahí la información pertinente para gestionar los procesos de contratación de empleadas del hogar y de los cuidados.
- Las que **acuden a entidades sociales de mediación sociolaboral** en búsqueda de información y asesoría en temas laborales y de Extranjería. – Este grupo de personas expresa preferir acudir a este tipo de entidades porque les genera mucha confianza. Asimismo, entienden que ahí encontrarán apoyo y orientación en la realización de los procesos de selección de empleadas para el puesto de trabajo disponible. El contar con posibles candidatas participantes de los procesos de formación y orientación de las entidades también es un buen aliciente.

Las personas empleadoras entrevistadas dicen que la información buscada se centra específicamente en temas de disfrute de derechos y las obligaciones con la Seguridad Social, la situación administrativa de la empleada, las tablas salariales, los horarios, los días de descanso, los días festivos, las vacaciones y el cese de las relaciones laborales y en temas relacionados con la salud de las empleadas.

«He ido a la oficina de la Seguridad Social y allí me han explicado todo lo que significa un contrato de empleada del hogar: a qué se comprometen ambas partes, qué hay que pagar por horas trabajadas, las vacaciones, en qué condiciones se puede suprimir un contrato...» (Persona empleadora 4, Bilbao)

«Nosotros tenemos claro qué criterios se aplican. Tenemos una guía que nos ha dado una entidad de mediación sociolaboral con la normativa. Por ejemplo: si duerme en casa tiene un plus, las vacaciones, los días de fiesta...» (Persona empleadora 7, Bilbao)

«Para mí esta contratación es como la de cualquier trabajador. Se establece un horario y un salario como cualquier empleado, así como su espacio y sus horas de descanso. (...) Tengo trabajadores en una finca y conozco el tema. Trabajo allí con una gestoría y les consulto. Si tuviera que buscar información buscaría en Internet. A mi alrededor veo que hay desconocimiento sobre las condiciones laborales.» (Persona empleadora 13, Madrid)

De hecho, uno de los límites de este estudio es la poca información recabada en los apartados relacionados con la **concreción de las obligaciones** de las personas empleadoras a la hora de cumplir con los derechos de las empleadas. Así mismo, algunas de las personas que realizaron las entrevistas a las familias empleadoras afirman que se trataba de apartados con preguntas «incómodas» y que no se sentían lo suficientemente libres para plantearlas.

➤ Salarios

La mayoría de las personas empleadoras entrevistadas transmiten pagar a las empleadas lo estipulado por ley, es decir, el SMI, en 12 o 14 pagas. Solo una de las entrevistadas afirma que las dos empleadas contratadas para los cuidados de su madre perciben salarios superiores al SMI. Así mismo, a lo largo de las entrevistas, con frecuencia, gran parte de las personas empleadoras subraya que los costes de la contratación de la empleada son elevados para sus familias. Otra de las entrevistadas cuenta que sus padres necesitan a dos empleadas cuidadoras, pero los altos costes han obligado a su familia a solicitar plaza en una residencia de personas mayores.

«Tenemos dos personas cuidando de mi madre. Una ha conseguido el arraigo social con nosotros y tiene DNI. La segunda cuida a mi madre los fines de semana y estamos tratando de ayudarla con los trámites. (...) Habría que tener en cuenta que el cuidado de mayores requiere de más de 40 h por semana.» (Persona empleadora 13, Madrid)

«No estamos en una situación de vulnerabilidad económica extrema. Entre el centro de día y la empleada de tardes y noches (...) esto se pone en más de 1.800 €, cosa que mi madre no tiene de ingreso. Entonces nace el debate: ¿qué sería más económico? ¿Quizás llevarla a una residencia? No es el cuidado que yo quiero para mi madre, pero hasta podría ser sostenible.» (Persona empleadora 9, Bilbao)

➤ Horas de presencia

En cuanto a las horas de presencia, la mayoría de las personas empleadoras entrevistadas prefiere compensarlas con tiempos de descanso equivalente a prestar una retribución económica. Estas personas reconocen que cuentan con una red familiar de apoyo que permite cubrir los tiempos de descanso de las empleadas. Una de las entrevistadas expresa con preocupación y empatía que, en ocasiones las mujeres empleadas del hogar y de los cuidados contratadas en régimen interno en sus periodos de descanso trabajan en régimen externo por horas para poder completar su salario. Esta realidad supone un elevado coste que repercute en el cuidado de la familia de la empleada, en su calidad de vida y salud. Destaca que estas mujeres se ven obligadas a trabajar con distintas familias para poder completar su sueldo, de este modo no pueden ocuparse de su propia familia. Otra de las entrevistadas habla de personas conocidas cuyas prácticas laborales se alejan de lo estipulado por ley. Por ejemplo, la creencia de que una empleada en régimen interno debe permanecer las 24 horas disponible.

➤ Atención nocturna

En las entrevistas realizadas algunas de las personas empleadoras reconocen que el trabajo de los cuidados es un trabajo muy duro y exigente y, por ello, exigen menos de las empleadas durante el día o les posibilitan más tiempos de descanso diurno. No obstante, la tendencia es afirmar que sus padres no dan demasiado trabajo durante las noches y que la empleada puede disfrutar de su derecho al descanso. De hecho, las familias cuyas personas mayores necesitan atención nocturna tienen como estrategia contratar a una empleada en régimen interno para que esté permanentemente pendiente. A veces, cuando las condiciones financieras de las personas cuidadas lo permiten, se opta por contratar a una empleada solo para los cuidados nocturnos. Sin embargo, esta es una posibilidad viable para un número reducido de familias españolas.

➤ Tiempos de descanso y vacaciones

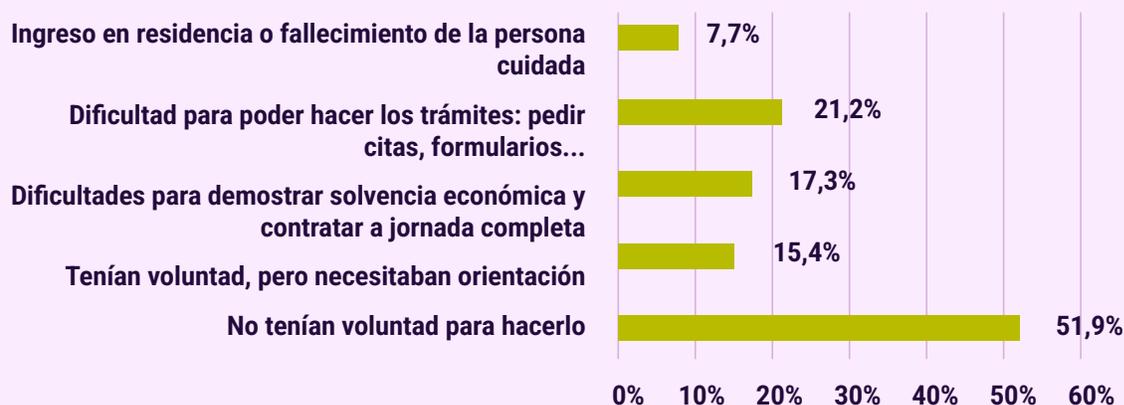
Con respecto a los descansos semanales de 36 h continuadas, casi todas las personas entrevistadas cuentan que las empleadas los pueden disfrutar porque o tienen una segunda empleada contratada para cubrir los fines de semana o bien los miembros de la familia se turnan para atender a sus padres mayores. También refieren que en algunas ocasiones llegan a acuerdos con las empleadas para que estos descansos sean repartidos en horas de descanso durante la semana de trabajo. Cuando se trata de los 30 días naturales de vacaciones al año, las personas empleadoras afirman que unas veces las personas empleadas prefieren disfrutarlas y otras escogen trabajar y cobrarlas. Casi siempre el disfrute de las vacaciones es un tema dialogado y adaptado a ambas partes. Algunas familias llegan a acuerdos de disfrute de las vacaciones repartidas durante el año. Las personas empleadoras entrevistadas hablan de flexibilidad y adaptaciones a tiempos de Navidad, de viajes de las empleadas a sus países de origen o bien a terceros países donde residen sus familiares, de facilidades para viajes por temas de duelo familiar o de procesos de reagrupación familiar. Esta misma flexibilidad se aplica a días solicitados para asuntos propios.

2.2 Dificultades para garantizar condiciones dignas de trabajo

2.2.1 Perspectiva de las mujeres migrantes empleadas del hogar y de los cuidados

A la pregunta sobre el tipo de dificultades afrontadas hasta conseguir un contrato de trabajo y ser dada de alta en la Seguridad Social, el 51,9% afirma que las personas empleadoras no tenían voluntad para hacerlo. El 15,4% de las empleadas encuestadas dicen que las personas empleadoras manifestaban disponibilidad para hacerlo, pero les faltaba orientación específica para la realización de los trámites. A su vez, el 17,3% de las personas empleadoras tenían dificultades para demostrar en Extranjería solvencia económica para contratar en régimen de jornada completa. Al 21,2% les desincentiva las dificultades burocráticas (pedir citas, cumplimentar formularios...). El 7,7% de las empleadas refiere que las dificultades estaban asociadas al ciclo de vida de las personas cuidadas, como el ingreso en residencias de personas mayores o el fallecimiento de estas. Dichas dificultades se plasman en el gráfico 8.

Gráfico 8: Dificultades para conseguir un contrato y alta en la Seguridad Social, según las empleadas encuestadas



2.2.2 Perspectiva de las personas empleadoras

Las personas empleadoras del hogar y de los cuidados detectan distintos ámbitos de dificultades que afectan a la garantía de condiciones dignas de trabajo para las empleadas. Entre ellos:

- **Dificultades del Sistema** – La actual legislación de Extranjería obliga a las mujeres migrantes empleadas del hogar y de los cuidados a vivir durante mucho tiempo en modo «supervivencia», derivado de la irregularidad administrativa y carentes de redes y recursos. Esta realidad constituye una fuerte barrera para que estas mujeres puedan desarrollarse profesionalmente, sea accediendo a programas de formación y especialización en el sector de los cuidados, sea en posibilidades de movilidad a otros nichos laborales. Es decir, el sistema actual obliga a las mujeres migrantes a permanecer en la precariedad laboral. Este mismo sistema, muchas veces, imposibilita la viabilidad de la conciliación familiar de las mujeres migrantes empleadas del hogar y de los cuidados.
- **Dificultades de una sociedad española envejecida** – España cuenta con una población nativa altamente envejecida y necesitada de cuidados. A su vez, las familias prefieren cuidar a sus mayores en sus domicilios. No obstante, las pensiones de las personas empleadoras no siempre son suficientes para cubrir los gastos generados por la contratación de una empleada de hogar cuidadora. Por ello, muchas familias acuden a prácticas que favorecen el núcleo familiar en detrimento de condiciones dignas de trabajo para las empleadas. Estas dificultades pueden ser mitigadas cuando las personas mayores cuentan con buenas pensiones de jubilaciones propias o del cónyuge, con ahorros y fondos provenientes de venta de bienes inmuebles, por ejemplo.
- **Dificultades de roles de género asociadas al cuidado** – Por lo que se refiere al cuidado de menores, ante la insuficiencia de recursos económicos y las exigencias de la conciliación familiar, o los niños y niñas pasan cada vez más horas en guarderías y en actividades extraescolares o se recurre a contrataciones con condiciones poco favorables para las empleadas. Cuando se trata del cuidado de personas mayores, si no se cuenta con una red familiar potente el cuidado recae, sobremanera, en las mujeres. Así mismo, las dificultades de conciliación inciden negativamente en el desarrollo laboral de las mujeres empleadoras del sector.
- **Dificultades de las empleadas del sector** – En ocasiones las empleadas cuentan con escasos recursos personales y apoyos sociales que les permitan entender los procedimientos y trámites relacionados con las contrataciones y las exigencias de Extranjería. Estas dificultades se dan incluso si se trata de mujeres de origen latino, quienes también encuentran dificultades idiomáticas y culturales. Por otro lado, con frecuencia las contrataciones y el desarrollo de los trabajos se dan en coyunturas en las que las empleadas necesitan urgentemente solucionar sus problemas económicos y responder a las necesidades familiares, tanto en las sociedades de origen como de acogida. Esta emergencia condiciona el acceso a puestos de trabajo con condiciones dignas.
- **Dificultades generadas por la precariedad del sector** – Las personas empleadoras entrevistadas constatan que las empleadas frecuentemente se ven sometidas a la temporalidad y precariedad laboral del sector y, consecuentemente, inmersas en una economía sumergida. De hecho, estas mujeres se muestran muy interesadas en la firma de contratos laborales con alta en la Seguridad Social ya que de ello dependen sus procesos de regularización administrativa, el reconocimiento de derechos sociales, la visita a sus países de origen o la reagrupación familiar.
- **Dificultades culturales** – Aun cuando las mujeres migrantes provengan de países culturalmente más cercanos a España, debido a vínculos históricos y lingüísticos, las personas empleadoras perciben que las diferencias culturales y de valores influyen en la comprensión y diseño de las relaciones laborales. Sin embargo, frecuentemente, éstas entienden que son las empleadas las que se deben adecuar a la cultura del país de acogida. De este modo, se fragilizan los procesos de integración mutua y se debilita la gestión de la diversidad y en el ámbito de los trabajos de cuidados. En este sentido, la capacidad de adaptación mutua resulta fundamental también en el ámbito de las relaciones laborales y más aún en trabajos de proximidad como es el de cuidados.

2.2.3 Perspectiva de las profesionales técnicas de intervención sociolaboral

Durante la mediación en los procesos de acompañamiento a las familias empleadoras, las profesionales técnicas de intervención sociolaboral indican como principales dificultades encontradas:

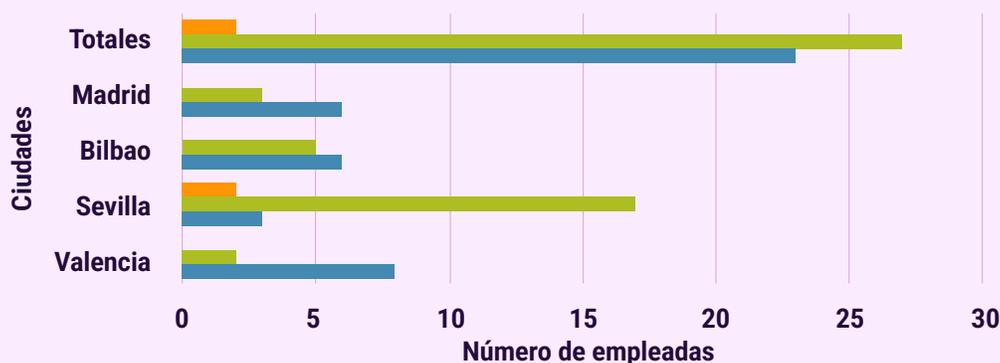
- **Dificultades del sistema** – La falta de claridad en la regulación de los trabajos de régimen interno entorpecen procesos de contratación que garanticen condiciones laborales dignas. Por ejemplo, no siempre se respetan los sueldos previamente acordados y las horas de descanso diarias y semanales. Por otro lado, la Seguridad Social española es una administración pública de difícil acceso para la ciudadanía. Además, la gestión privada de las contrataciones es costosa.
- **Dificultades generadas por el desconocimiento de la legislación vigente en materia del Empleo del Hogar y Extranjería** – Se trata de una dificultad que afecta a ambas partes, personas empleadoras y empleadas, en todas las fases de la relación laboral. Esto afecta a la negociación de las condiciones de contratación, en los derechos de ambas partes durante el desarrollo de la relación laboral y en los procesos de cierre de estas relaciones. Por otra parte, el desconocimiento fomenta relaciones laborales cimentadas en la desconfianza mutua. Así mismo, esta dificultad se ve incrementada cuando ambas partes acuden a servicios de despachos de abogados o de gestorías financieras y se encuentran con profesionales que desconocen las especificidades de la Ley de Extranjería y del Empleo del Hogar.
- **Dificultades económicas de las familias españolas** – Muchas de las familias españolas no cuentan con recursos económicos suficientes para hacer frente a los gastos generados por un puesto de trabajo de una empleada del hogar y/o de los cuidados. Los altos costes de las cotizaciones sociales y el incremento del SMI en los últimos años afectan a las contrataciones. Muchas familias no pueden acceder a los servicios de cuidados, otras siguen contratando estos servicios, pero no declaran a la Seguridad Social el correcto número de horas trabajadas por sus empleadas. Ante esta realidad, hay empleadas que aceptan esta reducción de la cotización y otras complementan con sus sueldos las diferencias no declaradas. Cada vez son más frecuentes los casos en que las empleadas trabajan en las casas de diferentes miembros de la familia o personas allegadas y, sin embargo, en la Seguridad Social figura un único empleador. Esta estrategia permite a las familias cumplir con las cotizaciones sociales derivadas de la contratación de la empleada. No obstante, es la empleada quien tiene que asumir mayores «costes», como gastar más tiempo en desplazamientos o el mayor desgaste físico en los cuidados de los hogares.
- **Dificultades asociadas a la falta de profesionalización** – Si bien la profesionalización no es el aspecto más valorado, se observa un incremento en las familias que a la hora de la contratación solicitan empleadas cualificadas con acreditación oficial de conocimientos, sobre todo en el ámbito de los cuidados de personas mayores y dependientes. En este sentido, se ha constatado que para las mujeres trabajadoras del hogar y de los cuidados son de gran utilidad los certificados de cursos emitidos por entidades sociales, aunque sean de breve duración, ya sea para el cuidado de niños y niñas, de personas mayores o para el desarrollo de las tareas del hogar. Su profesionalización está vinculada a la idea de mejorar sus condiciones laborales y salir del empleo de hogar y cuidados. Los requisitos para la profesionalización, como la Certificación de Profesionalidad, no son los mismos en todas las Comunidades Autónomas, en algunas, pueden estar vinculadas al acceso de prestaciones por parte de las administraciones públicas.
- **Dificultades de las empleadas del sector en expresar sus demandas o defender sus derechos** – Las empleadas no siempre pueden hacer valer sus derechos a la hora de negociar las condiciones, no hay que olvidar que es una relación de poder asimétrica, desde la que no es fácil plantear ciertas cuestiones por miedo a no ser contratada o perder el trabajo, a lo que puede sumarse el desconocimiento de los propios derechos que las ampara, o porque no cuentan con las habilidades necesarias para desarrollar una entrevista de trabajo o para interpretar lo establecido en los contratos de trabajo antes de firmarlos.
- **Dificultades generadas por las empleadas del sector** – A veces, son las propias empleadas las que se saltan los procesos e inducen a sus compañeras a relaciones laborales que no garantizan sus derechos. Es muy común que ante ausencias temporales (visitas a los países de origen, vacaciones, sustituciones de fines de semana...) las empleadas presenten a las personas empleadoras a sus compañeras y las negociaciones de las condiciones se den al margen de las entidades mediadoras de los procesos de inserción laboral. Las empleadas «sustitutas temporales» suelen estar aún más desprotegidas que las primeras. Muchas veces porque se trata de mujeres migrantes en situación administrativa irregular y más predispuestas a trabajar en condiciones de mayor precariedad laboral.

2.3 Valoración de los trabajos de cuidados y sus protagonistas

Perspectiva de las mujeres migrantes empleadas del hogar y de los cuidados

Por lo que se refiere al trato recibido, el 44,2% de las empleadas encuestadas afirman haber sufrido algún tipo de discriminación o trato denigrante dentro del espacio laboral. Como podemos observar en el gráfico 9, mientras el 77,3% de las empleadas que viven en Sevilla dicen no haber sufrido discriminación ni trato denigrante en el ámbito laboral, el 80% de las que residen en Valencia y el 66,7% de las que viven en Madrid expresan la percepción contraria. En Bilbao la percepción de trato discriminatorio es ligeramente superior a la percepción de buen trato.

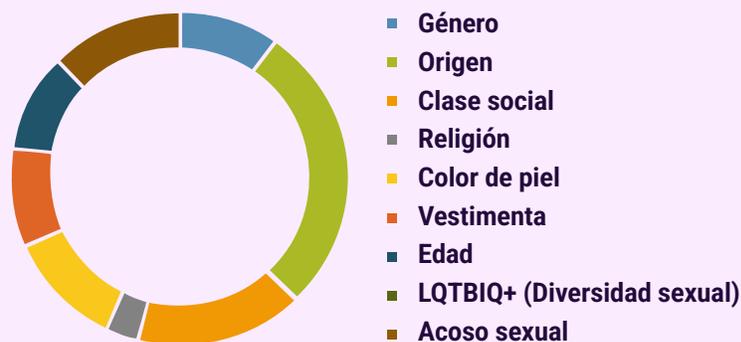
Gráfico 9: Percepción del trato recibido en el entorno laboral, según las empleadas encuestadas



Ha vivido algún tipo de discriminación en el entorno laboral: ■ No sé ■ No ■ Sí

Por lo que se refiere a las razones o motivos porque se sienten discriminadas, el origen (34,6%) y la clase social (19,2%) ocupan los primeros puestos. Un 15,4% refieren haber sufrido acoso sexual y un 13,5% hablan de discriminación por color de piel. Con iguales porcentajes (11,5%) se identifican las discriminaciones por género, edad y vestimenta. La religión es el motivo que causa menor discriminación (3,8%) quizás precisamente porque las empleadas son en su casi totalidad nacionales de países de América Latina. Por último, ninguna de las encuestadas refiere haber sufrido discriminación por pertenecer al colectivo LGTBIQ+ o por diversidad sexual. En el gráfico 10 se diseñan los motivos de discriminación.

Gráfico 10: Motivos de discriminación, según las empleadas encuestadas



Perspectiva de las personas empleadoras

En general, las personas empleadoras entrevistadas afirman haber vivido experiencias de muy buena relación laboral con sus empleadas. Destacan, sobremanera, vínculos de mutua confianza, apoyo y respeto. Sin embargo, dicen que familiares y conocidos también han tenido experiencias muy distintas. Además, creen que, a nivel general, tanto entre las personas mayores como entre las más jóvenes, prevalece la desconfianza hacia las mujeres migrantes. Por otro lado, algunas de las personas empleadoras perciben que la desconfianza se incrementa en los entornos rurales. Esta desconfianza favorece los estereotipos y prejuicios. De igual modo, afirman que, en muchos casos, una vez que se conoce a la persona empleada, la desconfianza da lugar a la empatía, el apoyo mutuo y la confianza.

«Sigue existiendo la desconfianza, en muchos casos. Es un tema complicado. Depende también de los valores personales y las prioridades de las familias empleadoras. Por otro lado, esa desconfianza, cuando las conocen, se transforma y están encantadas con ellas.» (Persona empleadora 10, Madrid)

Por lo que se refiere al trato hacia las mujeres migrantes empleadas del hogar y de los cuidados, 4 personas empleadoras entrevistadas afirman que estas reciben un trato respetuoso, 2 creen que los prejuicios y estereotipos son obvios e inevitables, pero no significan necesariamente maltrato, y 7 consideran que estas mujeres son frecuentemente maltratadas. De hecho, las personas empleadoras entrevistadas hablan de dos posturas diametralmente opuestas y una postura más neutral. En un extremo se encuentran las personas que discriminan a las empleadas por motivos de origen, color de piel y cultura. En estos casos, las relaciones laborales están marcadas por actitudes de superioridad, opresión, explotación y servilismo, donde las empleadas son consideradas personas de «segunda clase», sin cultura (académica), sin derechos, pero con obligaciones.

En el otro extremo están las personas que poseen una conciencia social más desarrollada, capaces de acoger a las personas migrantes con dignidad y respeto. Estas últimas suelen ser empáticas y están dispuestas a relaciones laborales justas. Además, son capaces de reconocer que los cuidados del hogar y de las personas que en ellos residen, sobre todo de las personas mayores, es duro, exigente y muy desgastante. Entre estos dos extremos se sitúa un tercer grupo de personas empleadoras que prefieren autoprotgerse y mantener el equilibrio entre distancia emocional, confianza y gratitud. En este caso las relaciones tienden a ser puramente laborales.

«Seguramente reciban un trato poco respetuoso muy a menudo. Pero, también hay gente 'civilizada' que trata bien a la persona que trabaja en su casa.» (Persona empleadora 13, Madrid)

«No se me hace fácil hablar o preguntarle de sus cosas y de su vida. Y, de alguna manera, no lo hago para protegerme a mí. Yo no podría estar en su situación. Por ello, termino manteniendo una distancia mayor. (...) Al saber más, pudiera decirme: '¿qué hace esta mujer aquí teniendo a su familia allí?' Y mantengo esta distancia para que no se rompa ese equilibrio, que es delicado e inestable.» (Persona empleadora 7, Bilbao)

No obstante, el origen de las empleadas del hogar y de los cuidados cuenta mucho. En general, las familias dan prioridad a la contratación de personas de habla española. Por otro lado, las personas de origen marroquí suelen tener prioridad sobre las personas de origen africano. Entre las personas de origen africano son mejor acogidas las subsaharianas. Por otra parte, tanto las personas empleadoras como las empleadas son conscientes de que el sector del Empleo del Hogar y de los Cuidados es socialmente infravalorado. Aún más, los cuidados de las personas mayores están mejor vistos que los cuidados de niños y niñas y, a su vez, las tareas del hogar (limpiar, cocinar...) se encuentran en la peor posición.

Las personas empleadoras entrevistadas expresan que las mujeres migrantes empleadas del hogar y de los cuidados contribuyen enormemente a que las familias españolas disfruten de una mayor calidad de vida. Por un lado, reconocen que la presencia y servicios de estas mujeres permiten que las personas mayores puedan ser cuidadas en sus propias casas, evitando así el ingreso en residencias. Por eso se subraya la tranquilidad que supone saber que los mayores no solo están bien cuidados sino también son respetados y queridos por sus cuidadoras. De igual modo, se valoran positivamente los vínculos de familiaridad, cercanía, apoyo y confianza que se establecen entre las personas cuidadoras y las cuidadas.

«Han permitido que mi madre viva en su casa, reciba a sus amigos y esté en su entorno.» (Persona empleadora 13, Madrid)

«Han aportado muchísima paz y amor a mi madre. Yo estoy profundamente agradecida a estas dos mujeres.» (Persona empleadora 8, Bilbao)

«Cuando murió mi madre la llamé. Vino y llorando abrazó a mi madre ya muerta. Eso me sorprendió mucho. Yo no lo hubiera hecho con una persona que no fuera de mi familia. (...) Esos vínculos que se crean entre las personas porque ya se tienen como si fueran de la familia. (...) Vínculos de familiaridad, cercanía y acompañamiento.» (Persona empleadora 3, Sevilla)

Por otro lado, también se explicita la importancia de estas mujeres migrantes en los procesos de acceso al mercado laboral y de desarrollo de carrera profesional de las mujeres nativas. En este sentido, el hecho de que mujeres migrantes carguen con las tareas del hogar y de los cuidados de menores y mayores a cargo, ha permitido a las mujeres españolas poder atender otras áreas de su vida, mejorar la calidad de las relaciones con los suyos, cuidar los espacios de ocio, entre otros. Por todo ello, se considera que la gratitud, la afabilidad, la cercanía y el reconocimiento hacia estas empleadas deberían ser actitudes naturales en las familias empleadoras.

«Si desapareciera el régimen interno, no sé si nosotros podríamos con la carga.» (Persona empleadora 7, Bilbao)

«Hoy en día, esas mujeres nos salvan la vida, haciendo posible que trabajemos y que se pueda cuidar a una persona mayor en su casa. Facilitan que una persona mayor pueda seguir en su casa. Eso es importante porque las residencias no son para todo el mundo.» (Persona empleadora 4, Bilbao)

«Nos han resuelto la vida a mí y a mi familia desde siempre. Si no fuera por su trabajo, yo no habría podido tener la vida que he tenido, llena de actividades.» (Persona empleadora 10, Madrid)

Asimismo, algunas de las personas empleadas entrevistadas reconocen que la presencia de mujeres migrantes empleadas del hogar y de los cuidados impacta en los cambios de mentalidad de la población española en el ámbito rural. Afirman que hace no muchos años, en los pueblos el cuidado de los mayores era de total responsabilidad de los hijos, sobre todo de las hijas, y la contratación de una persona para cuidarlos estaba mal vista. Sin embargo, actualmente, en los pueblos se observa cada vez más la existencia de familias de personas mayores atendidas por mujeres de origen migrante. De modo que este cambio cultural se va normalizando en el mundo rural español.

«Hay un cambio enorme en los últimos años. O sea, que están ocupando un sector que antes no existía. No es ni siquiera que reemplazan a los nativos, sino que su presencia produce cambios en las costumbres de los pueblos, por necesidad. (...) Contratar a alguien para cuidar a un mayor estaba mal visto. Porque culturalmente eran los hijos los que se hacían cargo de los padres al coste que fuera. Ahora no solo no está mal visto, sino que está bien reconocido.» (Persona empleadora 2, Sevilla)

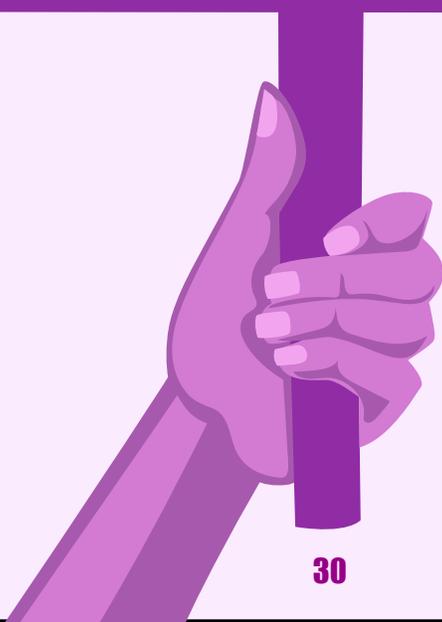
Capítulo 3.

El nuevo Reglamento de Extranjería, la actual normativa del Empleo del Hogar y los procesos de inserción laboral

En este capítulo se trata de averiguar si los actores del Empleo del Hogar y de los Cuidados consideran que la aplicación del nuevo Reglamento de Extranjería y la actual normativa del Empleo del Hogar y los Cuidados supone avances o retrocesos en los procesos de contratación de las empleadas de origen migrante.

Así mismo, se recogen tanto los retos como las propuestas de mecanismos de información, formación y apoyo identificados por y para los distintos actores del Empleo del Hogar y de los Cuidados.

Cabe recordar que las entrevistas y encuestas realizadas se llevaron a cabo en los meses de abril a diciembre de 2024, por lo que ha sido necesario incluir información y reflexión actualizada sobre la reforma al Reglamento de la ley Extranjería publicada el 20 de noviembre de 2024 en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto 1155/2024 y que entrará en vigor el 20 de mayo de 2025.



3.1 ¿Avances o retrocesos?

Perspectiva de las profesionales técnicas de intervención sociolaboral

Solo la mitad de las profesionales técnicas entrevistadas contestaron a la pregunta sobre el impacto de las últimas reformas de la normativa del Empleo del Hogar del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre y a la Reforma al Reglamento de Extranjería recogida en el Real Decreto 629/2022, de 26 de julio anterior al Real Decreto 1155/2024 de 20 de noviembre, que entrará en vigor el 20 de mayo de 2025.

De las entrevistas destacan los siguientes puntos de vista:

- Las que dicen haber observado un **impacto muy positivo** de las reformas en las contrataciones. Estas han observado que las personas empleadoras están mejor informadas sobre las normativas. No obstante, afirman que se ha incrementado el número de mujeres migrantes empleadas del hogar y cuidadoras en economía sumergida.
- Las que consideran que las últimas reformas en materia laboral y la subida del SMI han contribuido a una **disminución de las contrataciones formales y de las altas en la Seguridad Social**. Además, estas han observado que debido a la equiparación de los sueldos de las empleadas en régimen interno con los del régimen externo de jornadas de 40 h laborables, las compensaciones por horas de presencia de las empleadas en régimen interno dejan de ser contempladas.
- Se observa que la percepción social de las personas empleadoras también va cambiando. Es decir, cada vez les **condiciona menos el origen** de la empleada de hogar o cuidadora.
- Las que opinan que las mujeres migrantes recién llegadas **carecen de información y formación adecuada** para dedicarse al sector del Empleo del Hogar y de los Cuidados. Por eso apuestan por dotar a las mujeres que se acercan a las entidades donde trabajan de competencias y herramientas para el acceso al mundo laboral.

- Las que detectan que las personas empleadoras que buscan apoyo en las entidades sociales de mediación laboral suelen pertenecer a **familias más sensibilizadas**, dispuestas a contratar, garantizando condiciones mínimas de dignidad. Con frecuencia, a estas personas empleadoras más sensibilizadas les preocupa contratar mientras las empleadas regularizan su situación administrativa. Esta preocupación está vinculada a dos tipos de miedo: El primero está relacionado con la manera de proceder en caso de que la empleada se enferme o sufra un accidente de trabajo y el segundo con la necesidad de prevenir situaciones de denuncia por haber contratado a una mujer migrante en situación administrativa irregular. De igual modo, se acercan a las entidades personas que manifiestan explícitamente actitudes discriminatorias múltiples asociadas a ofertas de sueldos muy por debajo del SMI. Una vez expuesta la normativa, estas personas no vuelven a contar con las entidades.
- Por lo que se refiere a la reforma de la Ley de Extranjería, las entrevistas se realizaron antes de la Reforma del Real Decreto 1155/2024 y no se observaban cambios significativos. No obstante, en el siguiente apartado también se recogen las reflexiones y dudas que desde el equipo técnico de intervención social del Grupo de Trabajo de Mujer Migrante y Empleo del Hogar del SJM han sido contrastadas con el servicio jurídico del SJM.

Algunas de las profesionales de intervención sociolaboral entrevistadas trabajan en entidades sociales constituidas como agencias de colocación. En este caso, los procesos de mediación no contemplan como finalidad la regularización de mujeres migrantes mediante contrataciones laborales, perdiendo así una serie de oportunidades para las familias y empleadas susceptibles de ser contratadas y regularizar su situación. Las demás entrevistadas se encuentran con distintas situaciones: algunas en las que es posible mediar y otras en las que las personas empleadoras explicitan su interés exclusivo por iniciar procesos de selección y entrevistas de trabajo con mujeres en situación administrativa regular. Asimismo, se encuentran con situaciones en las que las necesidades y posibilidades de las familias empleadoras son incompatibles con los perfiles de empleadas disponibles y viceversa.

En cualquier caso, se subraya la importancia de los itinerarios de acogida e inserción laboral de las mujeres migrantes empleadas del hogar y de los cuidados. En estos itinerarios los procesos informativos y formativos son de suma importancia. Asimismo, las entrevistadas distinguen entre las acciones de incidencia orientadas a las personas empleadoras y las destinadas a las personas empleadas y están de acuerdo en que se cuenta con muchos más espacios dedicados a las empleadas y muy pocos para las personas empleadoras.





3.2 Retos actuales de los distintos actores del Empleo del Hogar y los Cuidados

3.2.1 Retos de las mujeres migrantes empleadas del hogar y de los cuidados

Las encuestas aplicadas a las empleadas del hogar y de los cuidados terminan con dos preguntas abiertas. Una de ellas invita a las mujeres migrantes a expresar sus opiniones sobre los derechos de las trabajadoras del hogar y de los cuidados. Las respuestas obtenidas ponen el foco en las siguientes temáticas:

- Acabar con la precariedad laboral de las empleadas del hogar y de los cuidados. Es decir, que dejen de ser identificadas como mano de obra barata de origen extranjero.
- Lograr una mayor flexibilidad en los procesos de regularización administrativa y laboral.
- Implementar de manera efectiva los últimos cambios de la legislación del Empleo del Hogar: prestación por desempleo, prevención de riesgos laborales en el sector, cumplimiento del SMI, cotización a la seguridad social, etc.
- Garantizar el respeto de los derechos:
 - Salarios conforme a las tablas salariales establecidas por ley.
 - Empleadas en régimen interno con jornadas de 8h y 2h de descanso diario.
 - Retribución económica o en tiempos de descanso de las horas de presencia diurnas y nocturnas.
 - Más capacitaciones para las empleadas del hogar y de los cuidados sobre sus derechos.
- Garantizar el buen trato y cuidado de la salud mental en el ámbito laboral:
 - El autocuidado como derecho laboral.
 - Creación de espacios de acompañamiento y seguimiento psicoterapéutico gratuito.
 - Erradicación de la discriminación por origen.
- Promover el reconocimiento de que:
 - Empleadas y empleadores se necesitan mutuamente.
 - Las empleadas son sujetos de derechos.
 - El respeto de los derechos de las empleadas del hogar y de los cuidados es una cuestión de justicia social.

En síntesis, estas mujeres expresan:

«Somos chicas multiservicios con un mismo sueldo. Este es un trabajo que reprime y deprime mucho. Hay que darle visibilidad y la valía que merece.» (Empleada del hogar y de los cuidados, Valencia)

«Que nuestras voces sean escuchadas y atendidas, que nuestra labor no se quede en la oscuridad, que nuestras peticiones como trabajadoras no se queden en bucle.» (Empleada del hogar y de los cuidados, Bilbao)

«Hay que seguir en la lucha y no quedarnos calladas: demostrar a los empleadores que sabemos nuestros derechos.» (Empleada del hogar y de los cuidados, Madrid)

«Es importante que nos sigan capacitando mediante la realización de talleres sobre los derechos de las empleadas del hogar. Así, podremos defender nuestros derechos adecuadamente y con seguridad.» (Empleada del hogar y de los cuidados, Sevilla)



Mujeres migradas del grupo Torre de Babel se movilizan en defensa de sus derechos (Bilbao)

3.2.2 Retos identificados por las personas empleadoras

Durante las entrevistas, las personas empleadoras con frecuencia afirman que:

- Para muchas familias, articular mecanismos de cuidado de sus miembros es una tarea compleja. Entre los principales motivos está el hecho de que las personas adultas en edad laboral no cuentan con disponibilidad para atender a sus familiares en situación de dependencia, sobre todo a las personas mayores y a las que padecen alguna enfermedad grave. Además, muchas están constituidas en núcleos de pocos miembros y no cuentan con redes de familiares y de amistad o comunitarias extensas.
 - Las familias no siempre cuentan con recursos económicos suficientes para el cuidado de sus familiares. No se trata de una problemática que repercute exclusivamente en el cuidado de las personas mayores, sino que otras personas que no están en situación de dependencia también se ven afectadas.
 - Cuando se trata de familias numerosas, los descuentos en el pago de la Seguridad Social o las deducciones en la Declaración de la Renta de las personas empleadoras ayudan, pero son insuficientes. Pagar a las empleadas del hogar y de los cuidados un sueldo mínimo, darles de alta en la Seguridad Social, respetar jornadas de trabajo de 8 h con los correspondientes tiempos de descanso, es prácticamente imposible para muchas familias en España. Además, muchas familias viven esta realidad con gran preocupación y otras se sienten «asfixiadas».
 - Las residencias de personas mayores públicas son insuficientes y las privadas son costosas. Por eso, el ingreso en una residencia de personas mayores es una solución no siempre factible para las familias en España. Por otro lado, la decisión familiar de ingresar a una persona mayor en una residencia no siempre respeta el deseo y el derecho de las personas a permanecer en su hogar hasta el fin de sus días.
 - Solo algunas familias pueden articular respuestas de cuidado mixtas. Es decir, se reparte el cuidado de las personas mayores y en situación de dependencia entre espacios de cuidado en los hogares con tiempos en centros de día.
 - Los procesos burocráticos asociados a la Ley de Dependencia suelen ser lentos. Por otro lado, la determinación del grado de dependencia no siempre genera ayudas que se ajusten a las verdaderas necesidades de las familias.
- Partiendo de estos hechos, los retos de los distintos actores del Empleo del Hogar y de los Cuidados identificados por las personas empleadoras entrevistadas se pueden agrupar en las siguientes temáticas:

«La seguridad social y el sueldo digno de una persona al final es muchísimo dinero. (...) Si eres dependiente y necesitas dos personas en casa, es inviable. (...) No puedes tener tantas horas trabajando a una persona. (...) Sube la cesta de la compra, sube el sueldo de esa persona, sube la seguridad social... y cada vez estás más asfixiada. La ayuda a la dependencia tarda muchísimo en dártela. Necesitas a una persona que esté ahí todo el tiempo. (...) Si son 24h y tienes que hacer turnos de 8h, eso es impagable.» (Persona empleadora 1, Sevilla)

«En el cuidado hay un déficit. (...) Hay mucha gente que vive sola. A nivel público y estatal falta mucho. Las residencias son insuficientes. Hay recursos complementarios como pueden ser los centros de día. (...) Los recursos privados son muy caros. Incluso los que no tienen fin de lucro son caros. (...) La burocracia tarda muchísimo.» (Persona empleadora 3, Sevilla)

La realidad del mercado laboral de los cuidados:

- Alta demanda de trabajos de cuidados por parte de la sociedad española
 - Poca oferta de mano de obra autóctona
 - Creciente disponibilidad de mano de obra de origen migrante
 - En esta coyuntura carecen de sentido las limitaciones legales que impiden la realización de contrataciones laborales celebradas desde la llegada de las personas migrantes a España.
- Las normativas de Extranjería y del Empleo del Hogar:
 - Adecuarlas de forma que se garanticen los derechos y las obligaciones de las personas empleadoras y las empleadas es ante todo una cuestión de voluntad política y supone una coordinación entre las diferentes áreas del gobierno a nivel estatal, autonómico y local.
 - Existe una mayor demanda de cuidados en el domicilio y parte de esa demanda se está cubriendo con la contratación de empleadas de hogar y cuidados de origen extranjero en situación irregular.
 - Los requisitos establecidos por la Ley de Extranjería afectan tanto a las trabajadoras de origen migrante como a las personas empleadoras.
 - La última reforma del reglamento de la Ley de Extranjería reduce el tiempo para el arraigo sociolaboral y permite hacer una oferta de empleo a media jornada, pero se trata de medidas insuficientes que no terminan de recoger las necesidades de las familias y de las trabajadoras al no poder ser dadas de alta en la Seguridad social.
- La identificación de las personas empleadoras como sujetos vulnerables:
 - Legalmente «desamparados» cuando se contrata a una persona migrante en situación administrativa irregular o inmersa en largos procesos de trámites de arraigo.
 - Con miedo e inseguridad por asumir el riesgo de ser sancionadas por contratar a una trabajadora en situación irregular.
 - Son necesarios los mecanismos de denuncia para garantizar los derechos de ambas partes. Sin embargo, vincular la regularización con la posibilidad de que una trabajadora en situación irregular denuncie a la familia que le ha contratado pervierte una relación laboral de proximidad. Lo que se necesita es facilitar los procedimientos de regularización por el hecho de estar trabajando y de esa manera estar en una situación más garantista de derechos tanto para las familias como para las trabajadoras.
- El desarrollo de la conciencia social, entendida como capacidad de relacionarse en sociedad desde la empatía y el respeto, desde un enfoque de Derechos Humanos.
- La construcción de una sociedad inclusiva donde no haya lugar para situaciones de explotación y acoso de las empleadas del hogar y de los cuidados, ni tampoco sumisión a contexto de precariedad laboral.
- El reconocimiento del valor de los puestos de trabajo del Empleo del Hogar y de los Cuidados.

«Se podría implementar una mejora en la política migratoria y que actúen el Gobierno y las Comunidades Autónomas, para evitar que las familias tengan que cargar con el riesgo de infracción administrativa que supone contratar a personas sin permiso de trabajo y el riesgo de que las personas empleadas sufran abusos.» (Persona empleadora 12, Madrid)



3.3 Propuestas de mecanismos de apoyo a los distintos actores del cuidado

A continuación se recogen las diferentes propuestas que han realizado los actores de interés entrevistados en la elaboración de este informe: mujeres migrantes trabajadoras del hogar y los cuidados, familias empleadoras y profesionales técnicas de intervención sociolaboral.

3.3.1 Propuestas de las mujeres migrantes empleadas del hogar y de los cuidados

La segunda pregunta abierta de las encuestas aplicadas a las mujeres empleadas del hogar y de los cuidados de origen migrante se centra en los apoyos que las empleadas y las familias empleadoras necesitan para garantizar los derechos de ambas partes. A esta pregunta se han obtenido las siguientes contestaciones, que se pueden agrupar en cinco bloques:

- **Ámbito del conocimiento de los derechos de las empleadas del hogar y de los cuidados:**
 - Incremento de la información sobre el Empleo del Hogar y de los Cuidados mediante charlas, talleres y materiales de difusión.
 - Campañas de incidencia pública con el objetivo de influir en las políticas, normativas y decisiones de los actores gubernamentales, institucionales y de la sociedad civil en temáticas migratorias y laborales del sector del Empleo del Hogar y de los Cuidados.
- **Apoyos gubernamentales e institucionales que respalden la garantía de derechos y el cuidado de las empleadas.**
 - Asesoría jurídica gratuita en Extranjería y derechos de las trabajadoras del sector.
 - Orientación y acceso a la formación específica del Empleo del Hogar y de los Cuidados gratuitos.
 - Creación de espacios de acompañamiento y seguimiento psicológico gratuito.
 - Promoción del buen trato y la prevención de todo tipo de acoso.
 - Fomento del reconocimiento social.

➤ **Ámbito legislativo:**

- Cambios en la Ley de Extranjería en criterios y tiempos para otorgar permisos de residencia y trabajo.
- Mayor regulación del Empleo del Hogar y de los Cuidados en domicilio en especial el desarrollado en régimen interno.
- Clara delimitación de las funciones específicas del ámbito del Empleo del Hogar y de los Cuidados en un Convenio Colectivo de Empleadas del Hogar.

➤ **Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que garanticen los derechos de las trabajadoras del sector.**

- Creación de mecanismos de control para garantizar el cumplimiento de derechos: Contratos, Seguridad Social, salarios, jornadas laborales, vacaciones y descansos.
- Apoyo, orientación y acompañamiento en los procedimientos de denuncia formal.

➤ **Mayor compromiso de las entidades del Tercer Sector en la información, formación y asesoría de las personas migrantes empleadas del hogar y de los cuidados y concienciación de la sociedad española.**



3.3.2 Propuestas de las personas empleadoras

Ante las realidades anteriormente descritas en el apartado «Retos actuales de los distintos actores del Empleo del Hogar y de los Cuidados», las personas empleadoras entrevistadas alegan que las familias no pueden hacer frente al déficit de los cuidados y por ello proponen:

- Que se faciliten los procesos de contratación de empleadas de origen extranjero, mediante la mejora de las políticas migratorias de modo que las personas migrantes puedan empezar a trabajar legalmente desde el momento en que consigan su primer contrato laboral.
- Prestaciones económicas:
 - Para las personas mayores que no cuentan con recursos suficientes para hacer frente a sus necesidades de cuidados.
 - Para las familias, concedidas por los Ayuntamientos, las Comunidades Autónomas, el Estado y otras provenientes de Fondos Europeos para los Cuidados.
- Ayudas para los cuidados del hogar, sobre todo la limpieza. De este modo, los familiares podrían dedicar más tiempo de calidad al cuidado de las personas.
- Deducciones en las cuotas a la Seguridad Social.
- El reconocimiento de que las empleadas del hogar y de los cuidados son trabajadoras por cuenta ajena y no trabajadoras autónomas ni prestadoras de servicios. Por ello, sus empleadores tienen la obligación de formalizar contratos y asegurar su alta en la Seguridad Social.
- La creación de una figura semejante al contrato de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, aplicable a las situaciones en que la persona migrante se encuentre en proceso de regularización administrativa.
- El establecimiento de mecanismos de fácil acceso para la protección y denuncia de situaciones de maltrato contra las Empleadas del Hogar y de los Cuidados.
- El reconocimiento del papel de las entidades del Tercer Sector en la labor de sensibilización e incidencia y la contribución en el reconocimiento de las trabajadoras empleadas del hogar y de los cuidados en cuanto sujetos de derechos.

➤ La creación de un Sistema Público de Cuidados con el objetivo de garantizar el derecho al cuidado a toda la ciudadanía.

- Que el cuidado sea, de forma efectiva, un derecho universal y que las estrategias de cuidados no dependan exclusivamente del nivel económico de las familias.
- Que en última instancia los cuidados sean responsabilidad del Estado.
- Que la reforma de la Ley de Autonomía Personal y Atención a la Dependencia mejore las condiciones de acceso a las prestaciones sociales por ella garantizadas mediante procedimientos más ágiles e interconectados con otras prestaciones sociales.
- Que se concedan prestaciones económicas y de servicios a las familias con menos recursos o con imposibilidad de contratar a una segunda cuidadora, siempre que la realidad familiar lo justifique.
- Que se oriente a la ciudadanía durante los procesos de contratación, seguimiento y cese de las relaciones laborales de las empleadas del Hogar y de los Cuidados.
- Que se facilite el acceso de las personas mayores a viviendas tuteladas.

Asimismo, algunas de las personas empleadoras entrevistadas reconocen que los trabajos de cuidado son exigentes y generan mucho desgaste en las cuidadoras. Por eso, consideran que para garantizar la calidad de los cuidados las empleadas deben contar con espacios de acompañamiento integral que favorezcan procesos de integración social. Estas personas empleadoras resaltan también la importancia del descanso de la empleada y de que ésta cuente con formación específica para desarrollar trabajos de cuidados.



3.3.3 Propuestas de las profesionales técnicas de intervención sociolaboral

Según las técnicas de intervención sociolaboral entrevistadas, mientras el Estado español no cambie la visión que subyace en sus políticas sociales no habrá cambios significativos en materia de los cuidados. Es decir, mientras los cuidados no sean entendidos como un derecho cuyo principal garante es el Estado y no un problema que debe resolverse en el ámbito familiar, los intentos de mejora seguirán siendo muy limitados y cortoplacistas. Para ello, es necesario que el Estado español, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, las Administraciones Públicas, las Oficinas de Empleo, las entidades del Tercer Sector, los sindicatos y la ciudadanía se sienten y negocien políticas públicas favorables a todos los actores implicados. De todos modos, las entrevistadas reconocen que son necesarios cambios significativos en las normativas vigentes para que en las contrataciones se garanticen los derechos de las empleadas del hogar y de los cuidados. Entre ellos, se propone:

- Reducir los gastos de cotización a la Seguridad Social y proporcionar ayuda económica a las familias cuyos rendimientos no pueden asegurar la contratación de trabajadoras para el cuidado de las personas mayores o dependientes.
- Establecer bonificaciones vinculadas a la contratación de empleadas del hogar y de los cuidados:
 - Incentivos en materia de Seguridad Social para la contratación de trabajadoras de origen extranjero.
 - Beneficios en la cotización a la Seguridad Social para las familias que contraten dos o más empleadas del hogar y de los cuidados.
 - Incentivos en materia de Seguridad Social a contratos temporales formativos de modo que las familias puedan acoger a alumnos y alumnas en prácticas de cursos de formación en el área de los cuidados.
- Remunerar las horas de presencia de las trabajadoras en régimen interno.
- Implementar itinerarios socioformativos:
 - Crear bonificaciones orientadas a la profesionalización de las empleadas del hogar y de los cuidados. Es decir, contraprestaciones que faciliten el acceso a la formación y a una renta mínima que cubra las necesidades primarias de estas trabajadoras.
 - Poner a disposición de la ciudadanía servicios de orientación sociolaboral gratuitos, donde empleadas y personas empleadoras puedan acudir en búsqueda de información, formación y orientación.
 - Brindar formaciones en competencias digitales y así facilitar el acceso a las formaciones y a los canales de búsqueda de empleo.
 - Bonificaciones destinadas a la obtención del carnet de conducir.

- Reducir las diferencias entre las trabajadoras que prestan servicios de cuidados en una residencia de personas mayores, las que los desarrollan en los domicilios y las empleadas del hogar y los cuidados.
 - Las primeras suelen contar con mejores condiciones laborales, delimitación de jornadas de trabajo y tareas, cotización a la Seguridad Social, apoyo de equipos de trabajo, convenio sectorial y sindicato.
 - Las últimas están expuestas a situaciones de mayor vulnerabilidad laboral y social ya que no cuentan con un convenio colectivo específico que establezca los derechos y las obligaciones de las partes implicadas en la relación laboral. Además, a estas empleadas se les suele pedir el desarrollo de funciones que contemplan tareas del hogar y de los cuidados de forma simultánea. Con el tiempo, también se suma el incremento de otras tareas no pactadas o acordadas previamente.
 - Esto evidencia una mayor asimetría de poder asociada al empleo del Hogar y de los Cuidados, por desarrollarse en el ámbito privado y por la falta de mecanismos de control efectivos que garanticen el cumplimiento de derechos y obligaciones.

- Profesionalizar el sector del Empleo del Hogar y de los Cuidados:
 - Facilitar y agilizar los procesos de homologación de títulos académicos, sobre todo de las carreras asociadas al ámbito de los cuidados.
 - Capacitar a los y las profesionales técnicos de las entidades del Tercer Sector en la gestión de los procesos de acreditación de competencias, habilidades y conocimientos en el ámbito del Empleo del Hogar y los Cuidados, mediante Certificados de Profesionalidad.
 - Crear estrategias de valoración y reconocimiento de la importancia de los cuidados y de las personas que trabajan en el sector de los cuidados de los hogares y de las personas que en ellos residen.

- Promover, incentivar, apoyar y fortalecer espacios de coordinación territorial de las Asociaciones de Empleadas del Hogar y de los Cuidados y de las ONG dedicadas al sector.

- Mejorar las redes de transporte público a través de un aumento del número de vehículos en circulación durante las horas punta, incrementando así la frecuencia horaria de los desplazamientos.

- Informar y orientar:
 - Impartir talleres sobre la gestión los procesos de contratación de empleadas del hogar y los cuidados para profesionales de inserción sociolaboral y para las personas empleadoras y empleadas del sector.
 - Creación de materiales de difusión con información práctica sobre el Empleo del Hogar y de los Cuidados.

➤ Por lo que se refiere a la Ley de Extranjería, antes del Real Decreto 1155/2024 que reforma el reglamento de Extranjería, se señalan las siguientes cuestiones que, pese a las mejoras de la última reforma, siguen siendo pertinentes:

- Mayor agilidad en los procesos de regularización de personas extranjeras y en las resoluciones de asilo.
- Reducir el tiempo de permanencia demostrada en el país para la regularización por arraigo social o formativo.
- Flexibilizar los requisitos previos a la celebración de contratos laborales con el fin de facilitar la regularización por arraigo.
- Mejorar la figura del arraigo por socioformativo de modo que las personas en situación administrativa irregular puedan realizar sus prácticas.



Conclusiones



Con esta investigación se puede concluir que:

- ▶ El sistema actual de cuidados a personas dependientes no garantiza su universalidad. Reproduce **desigualdades de género** y favorece la **explotación laboral** de las personas que trabajan en este ámbito, más aún cuando se refiere a los cuidados en el domicilio bajo la contratación de Empleo de Hogar y dentro de éste se ubican en situación de mayor vulnerabilidad las personas empleadas de origen extranjero, quienes son mayoritariamente mujeres.
- ▶ El «**cuidar**» y el «**ser cuidado**» son **derechos** inherentes a toda persona. No obstante, se trata de un privilegio de difícil acceso. Por eso, urge avanzar en un modelo de sociedad donde el cuidado de la vida esté en el centro, en el que se visibilice su importancia y relevancia y donde se garanticen los derechos de las personas que están sosteniendo los cuidados.
- ▶ Aunque se asiste a un aumento de la importancia de los cuidados en la agenda pública, las políticas públicas del Estado del bienestar español siguen apoyándose en las solidaridades familiares, trasladando así a las familias la responsabilidad del cuidado de sus miembros. Esta **subordinación sistémica** sigue recayendo especialmente sobre las mujeres.
- ▶ Ante las deficiencias de las políticas públicas de un Estado de bienestar familiarista, las familias con recursos económicos recurren a la **externalización de los cuidados** en el ámbito del hogar. No obstante, nos encontramos con un mercado laboral de los cuidados carente de mano de obra autóctona. Por lo cual, el sector del Empleo del Hogar y los Cuidados constituye un nicho laboral con fuerte ocupación de mujeres de origen migrante.
- ▶ El **déficit de los cuidados** en el contexto social español actual es una realidad: nos encontramos con una estructura social cuyas redes de apoyo familiar son más frágiles, los costes de los cuidados son elevados y los apoyos estatales, autonómicos y regionales son insuficientes y excesivamente burocratizados. Este déficit está siendo sostenido por el trabajo invisibilizado de las mujeres de origen migrante.
- ▶ Las empleadas del hogar y los cuidados, las personas empleadoras y las profesionales de mediación sociolaboral unánimemente reivindican que se **faciliten los procesos de contratación** de empleadas de origen extranjero.

- ▶ Si bien la última reforma del Reglamento de la Ley de Extranjería del Real Decreto 1155/2024 reduce el tiempo de tres a dos años para el arraigo sociolaboral y flexibiliza la posibilidad de presentar una o dos ofertas de empleo que sumen media jornada, estas medidas resultan insuficientes para garantizar el derecho al cuidado de las personas dependientes y de las personas empleadas de hogar y de cuidados ya que sigue existiendo una mayor demanda de cuidados en el domicilio y parte de ella se está cubriendo con la contratación de empleadas de Hogar y Cuidados de origen extranjero, con un porcentaje significativo de personas en situación irregular.
- ▶ Las últimas modificaciones del Reglamento de Extranjería afectan negativamente los procesos de regularización de las personas solicitantes de asilo. Esta situación afecta a las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados solicitantes de asilo que trabajan con alta en la Seguridad social, ya que ante una muy probable denegación de su solicitud de asilo se verán expuestas a una pérdida de derechos ya reconocidos. Esto afecta también a las familias empleadoras, que se enfrentarán a una inseguridad jurídica al no poder continuar con una relación laboral formal, lo que se puede traducir en despidos o en situaciones de economía sumergida.
- ▶ Aunque no se ha profundizado en las entrevistas ni encuestas, las trabajadoras del hogar enfrentan una grave problemática debido al no reconocimiento de diversas enfermedades laborales, como epicondilitis, hernias discales o afecciones causadas por productos químicos, además de las afecciones psicológicas relacionadas con este tipo de trabajo. El hecho de que no se reconozcan las enfermedades laborales, impide el acceso a bajas por enfermedades laborales, así como a las incapacidades laborales permanentes, como consecuencia, aumentan la vulnerabilidad y el riesgo de empobrecimiento de las trabajadoras. En este sentido, la **prevención de riesgos laborales** es una de las principales preocupaciones. La reciente normativa que obliga a los empleadores a autoevaluar los riesgos laborales en el ámbito doméstico dejan la responsabilidad en manos de las familias empleadoras quienes, entre otras cosas, carecen de la formación técnica necesaria, por lo que esta autoevaluación puede ser ineficaz y no cubrir todas las necesidades de seguridad.
- ▶ Muchas de las familias empleadoras desean **garantizar el acceso** de las empleadas del hogar y de los cuidados a puestos de trabajo dignos, acordes con lo establecido por ley. Sin embargo, estas mismas familias no siempre cuentan con información actualizada sobre las normativas de Extranjería y del Empleo del Hogar, disponibilidad económica y mecanismos de apoyo públicos y privados destinados a los cuidados.
- ▶ En el marco de los trabajos de proximidad, las relaciones entre las familias empleadoras y las empleadas del hogar y de los cuidados suelen ser ambiguas, con límites afectivos poco definidos que generan contextos de manipulación mutua y se alejan del cumplimiento de los derechos y obligaciones establecidos por ley. Por eso, consideramos necesario establecer **relaciones formales objetivas** en las que la gestión emocional sea una competencia profesional a cuidar en el entorno laboral del hogar y los cuidados. Este es uno de los grandes retos que afecta a ambas partes implicadas, personas empleadoras y empleadas.

- ▶ El ámbito privado del desarrollo del Empleo del Hogar y de los Cuidados sigue condicionando la valoración y reconocimiento de este trabajo como una profesión. A menudo se olvida de que son **trabajadoras por cuenta ajena** y no prestadoras de servicios como trabajadoras autónomas.
- ▶ La **profesionalización** del Empleo del Hogar y de los Cuidados desarrollados en el domicilio, la mejora de las condiciones laborales y la implementación de mecanismos de control efectivos son imprescindibles para el desarrollo y valoración de esta profesión. No obstante, se observa que la profesionalización todavía no es un elemento decisivo para las familias empleadoras a la hora de contratar a una trabajadora de hogar y cuidados.
- ▶ Pese a los avances en la construcción de una sociedad concienciada e inclusiva persisten actitudes clasistas, racistas y colonialistas que perpetúan relaciones asimétricas basadas en estereotipos que generan **discriminaciones múltiples** de las mujeres migrantes empleadas del hogar y de los cuidados por motivos de origen, etnia, clase social, edad, color de la piel y religión. Con frecuencia la discriminación da paso a situaciones de maltrato e incluso violencia sexual en el entorno laboral.



Recomendaciones



Las mujeres migradas son **sostenedoras de la vida, trabajadoras esenciales** que en su gran mayoría se dedican al empleo del hogar y los cuidados. Aunque a nivel normativo ha habido reformas importantes, consideramos que **aún queda camino por recorrer**. Desde la labor de acompañamiento, servicio y defensa de las entidades que formamos parte del SJM, proponemos algunas **recomendaciones** que apuntan especialmente a:

- ▶ Los **cuidados** deben ser entendidos como un **derecho cuyo principal garante es el Estado y no las familias**. Es necesario que el Estado español, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, las Administraciones Públicas estatales y autonómicas, las Oficinas de Empleo, las entidades del Tercer Sector, los sindicatos y la ciudadanía **generen espacios de diálogo y establezcan políticas públicas favorables** para garantizar los derechos de las personas cuidadas y de las personas cuidadoras.
- ▶ **Seguir dignificando esta labor esencial** como una profesión que requiere la implicación de agentes sociales y políticos en acciones concretas como el acceso a la formación, la diferenciación entre tareas de limpieza y de cuidados, lo que supone unas **políticas públicas** en materia de cuidados **más justas y equitativas**.
- ▶ Favorecer que las familias empleadoras y las trabajadoras puedan **acceder a información adecuada sobre la normativa** que regula el empleo del hogar y al asesoramiento para la tramitación de las contrataciones, eliminando barreras de acceso como la brecha digital, el lenguaje administrativo, entre otras.
- ▶ Que las Administraciones Públicas sigan desarrollando **medidas de apoyo para la contratación y cumplimiento de las obligaciones** de las familias empleadoras tales como incentivos fiscales, bonificaciones, acceso a recursos sociales para personas dependientes, etc.
- ▶ **Sensibilizar** a las familias empleadoras, a las empresas intermediarias y entidades del tercer sector sobre la obligación de **ofrecer unas condiciones justas** y no perpetuar la informalidad y precariedad.
- ▶ Tomar conciencia de que el cuidado de una persona con necesidades de cuidados intensivos **no debe recaer sobre una sola trabajadora**.

- ▶ La **prevención de riesgos laborales** no puede recaer solo en las familias, debe ser **responsabilidad de las administraciones públicas** competentes, de tal manera que se apoye tanto a las trabajadoras como a las familias para garantizar este derecho, dotándolas de recursos, formaciones y de mecanismos adecuados.
- ▶ Incidir en la necesidad de un **cambio de modelo en la gestión de las migraciones**, incluyendo la perspectiva de género y poniendo en el centro a las personas y a sus familias, lo que implica **distintos tipos de medidas**. Por un lado, incluir el Empleo del Hogar y de los Cuidados en el *Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura* y, por otro lado, que los procesos de regularización respondan a la realidad de la demanda de cuidados de la sociedad y reconozcan los aportes de las personas de origen extranjero, principalmente mujeres, facilitando aún más los **procesos de regularización**.
- ▶ Este modelo también debe **garantizar el derecho a la vida familiar** de las trabajadoras del Hogar y de Cuidados a través de la mejora en las condiciones para la reagrupación familiar y no solo de sus familiares dependientes descendientes sino también de sus familiares dependientes ascendentes. La última reforma de Extranjería aumenta 20 años la edad para poder reagrupar a familiares ascendentes, limitando aún más el derecho a la vida familiar de las personas de origen extranjero y a cuidar, si así lo desean, de sus mayores.
- ▶ Las **mujeres migradas están sobrerrepresentadas en el régimen interno** y esto nos debe llevar a pensar en la necesidad de **buscar nuevos modelos de gestión de los cuidados** y de mecanismos que garanticen que el cuidado de una persona dependiente que requiere 24 horas de cuidados **no recaiga en una sola trabajadora**.

Cuidar a quienes nos están cuidando es una cuestión de justicia social. Es una responsabilidad institucional y social caminar hacia una transformación de los modelos de gestión de las migraciones y también de la forma en que estamos resolviendo las necesidades de cuidados.



Bibliografía



Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. «DO L» núm. 188/79.

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. 15 de diciembre de 2006. «BOE» núm. 299.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. 23 de marzo de 2007. «BOE» núm. 71.

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. 8 de septiembre de 2022. «BOE» núm. 216.

Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar. 11 de septiembre de 2024. «BOE» núm. 220.

Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. 20 de noviembre de 2024. «BOE» núm. 280.

Proposición No de Ley 161/001775, de 9 de mayo de 2024, de la Comisión de Igualdad. 25 de febrero de 2025. «BOCG» núm. 289.

Alianza Global por los Cuidados (s/f). El trabajo de cuidados.
<https://globalallianceforcare.org/es/>

Ayala del Pino, Cristina (2022). «Prevención De Riesgos Laborales En La Relación Laboral Especial De Servicio Del Hogar Familiar Tras La Aprobación Del Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre.» *Lex Social: Revista De Derechos Sociales* 12 (2): 1-33. doi:10.46661/lexsocial.7364

Ayala del Pino, Cristina (2023). «La Conciliación De La Empleada Del Hogar: Inexistente E Invisible.» *Anuario Jurídico Y Económico Escorialense* (56): 73-93. doi:10.54571/ajee.545.
<https://search.proquest.com/docview/2777084698>

Díaz Gorfinkiel, Magdalena (2019). «**La conciliación en la encrucijada: Vida laboral y familiar de empleadas y empleadoras de hogar.**» *Lex Social: Revista de Derechos Sociales* 9 (2): 198-211. doi:org?10.46661/lexsocial.4213.

Gobierno de España (2022). **PERTE de Economía Social y de los Cuidados.**

<https://planderecuperacion.gob.es/como-acceder-a-los-fondos/pertes/perte-de-economia-social-y-de-los-cuidados>

Gobierno de España (2024). **Hacia un nuevo modelo de cuidados en la comunidad: un proceso de desinstitucionalización (2024-2030).**

<https://www.dsca.gob.es/sites/default/files/publicaciones/Estrategia-modelo-cuidados.pdf>

Instituto de las Mujeres (2023). **Documento de Bases por los Cuidados. Mesa Asesora por los Cuidados.**

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/CorresponsabilidadConciliacion.htm>

Ministerio de Igualdad (2021). **Plan Corresponsables.** Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad.

<https://www.igualdad.gob.es/prioridades/plancorresponsables/>

Ordóñez Casado, María Iluminada. 2023. «**Protección Social Para Las Trabajadoras Domésticas Desde La Perspectiva Española.**» *E-Revista Internacional De La Proteccion Social* (extra): 159-178. doi:10.12795/e-RIPS.2023.mon.10.

Organización de las Naciones Unidas (2015). **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.**

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

Organización de las Naciones Unidas (2023). **Día internacional de los Cuidados y el Apoyo.**

<https://www.un.org/es/observances/care-and-support-day>

Organización Internacional del Trabajo (2011). C189 - **Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.**

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

OXFAM Intermón (2021). **Esenciales y sin derechos.**

<https://www.oxfamintermon.org/es/publicacion/esenciales-sin-derechos-empleadas-hogar?hsLang=ca#>

Rodríguez Rodríguez, Pilar (2024) (coord.). **Evolución de los cuidados familiares a las personas mayores en España.** Colección Estudios de la Fundación, N.º 8, Fundación PILARES para la Autonomía Personal.

<https://www.fundacionpilares.org/publicacion/estudio-no8-evolucion-de-los-cuidados-familiares-a-las-personas-mayores-en-espana/>

Romeral Hernández, Josefa. 2022. «**Nuevo Rumbo En Las Relaciones Laborales De Las Personas Trabajadoras Al Servicio Del Hogar Familiar.**» *E-Revista Internacional De La Protección Social* 2 (7): 31-57. doi:10.12795/e-RIPS.2022.i02.03.

Condicion
laborales
dignas

Revalorizar
los
cuidados

Derecho a
cuidar y ser
cuidados