Cuaderno de trabajo

# DERECHOS Y CONDICIONES DIGNAS

## Retos en el trabajo del hogar y los cuidados.



Cuaderno de trabajo

# DERECHOS Y CONDICIONES DIGNAS

## Retos en el trabajo del hogar y los cuidados.



# CRÉDITOS

Redacción: Cristina Barrial Berbén.

Edición: Tatiana Retamozo (AIETI) y Edith Espinola (SEDOAC).

Maquetación: Milagros Romero Meza.

Financiado por: GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030

Agradecimientos a todas las personas y organizaciones que han participado de los tres diálogos que han enriquecido las reflexiones y debates en las temáticas abordadas en este documento; en especial a las trabajadoras del hogar y los cuidados que han compartido sus testimonios de vida.

Este documento "Cuaderno de Trabajo: Derechos y condiciones dignas, Retos en el trabajo del hogar y los cuidados", se ha elaborado en el marco del proyecto: Trabajadoras del hogar: Esenciales con Dignidad en el cuidado y sostenibilidad de la vida, hacia la consecución de la meta 5.4 ODS y el convenio 189 OIT; cofinanciado por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, Secretaría de Estado y Derechos Sociales, convocatoria 2022. El contenido del mismo es responsabilidad exclusiva de AIETI y no refleja la postura del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

El contenido del mismo es responsabilidad exclusiva de AIETI.

Madrid, septiembre de 2023.

Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0) Este documento está bajo una licencia de Creative Commons. Se permite libremente compartir - copiar y re-distribuir el material en cualquier medio o formato siempre que se reconozca la autoría, No puede utilizar el material para una finalidad comercial, si se remezcla, transforma o crea a partir del material, no puede difundir el material modificado, no puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que legalmente restrinja realizar aquello que la licencia permite. Licencia completa: http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es_ES

# ÍNDICE

**Presentación**_____ 6
**Metodología y participación en los diálogos**_____8
**DIÁLOGO 1. Hacia la profesionalización del trabajo del hogar y los cuidados**._____ 10
¿Es necesaria la profesionalización en el trabajo del hogar y los cuidados?_____12
Los inconvenientes de la profesionalización en contexto. _____14
La profesionalización como oportunidad valorar el trabajo del hogar y los cuidados._____20
Propuestas para un camino progresivo hacia la profesionalización._____22
**DIALOGO 2. ¿Hacia la erradicación del régimen de interna?** _____24
Dos posturas sobre la erradicación del régimen de interna._____25
¿En qué consiste el régimen de interna? De la ley al día a día de las trabajadoras.__27
Impacto emocional y físico del régimen de interna._____32
El problema de la vivienda y el acoso policial._____36
De la crisis de cuidados a la erradicación del régimen de interna._____38
Propuestas para la erradicación del régimen de interna._____40
**DIÁLOGO 3. El trabajo del hogar como parte de la economía sumergida.**_____43
Una pequeña radiografía del trabajo no declarado._____44
¿Por qué la informalidad?._____48
Efectos psicosociales de formar parte de la economía sumergida._____51
De la teoría a la acción_____55
**Conclusiones**_____ 56

# PRESENTACIÓN

La ratificación del Convenio 189 y la posterior aprobación del Real Decreto-ley 16/2022 fue una victoria que no habría sido posible sin la organización y movilización de las asociaciones y colectivos de trabajadoras del hogar y los cuidados. Desde hace más de una década continúan llevando a cabo un trabajo de visibilización de la crisis de los cuidados y de denuncia de la situación de quienes se emplean en el trabajo del hogar. A pesar de los avances legislativos, como son la histórica aprobación de la prestación por desempleo o la eliminación de la figura del despido por desistimiento, existen otras problemáticas que siguen sin abordarse y que mantienen a este sector laboral en la desigualdad histórica que siempre lo ha caracterizado.

En efecto, los colectivos, organizaciones y asociaciones de trabajadoras del hogar han identificado temáticas que responden a situaciones complejas que involucran no sólo a las trabajadoras del hogar y/o a sus condiciones laborales, sino también involucran a otros actores con los que hay necesidad de debatir y profundizar en algunos temas que no han sido abordados en la nueva legislación y que interpela de la necesidad de un replanteamiento de la organización social de los cuidados. En este marco se han desarrollado tres diálogos que han tratado de responder algunas cuestiones centrales como:

- **La profesionalización del trabajo del hogar y los cuidados:** ¿Es necesaria la profesionalización? ¿Cuáles serían los pasos para conseguir esta profesionalización?
- **La erradicación del régimen de interna:** ¿Es necesario erradicar el régimen de interna? ¿De qué manera debería implementarse esta erradicación para que ninguna trabajadora del hogar saliese perjudicada? ¿De qué otras medidas deberían ir acompañada? ¿Cómo deberían organizarse a nivel social los cuidados a personas dependientes para que este régimen dejase de ser una opción deseable por las familias?



- **El trabajo no declarado:** ¿Qué efectos psicosociales tiene para las trabajadoras el formar parte de la economía sumergida? ¿Cómo podría acabarse con la gran proporción de trabajo no declarado?

En estos diálogos se han compartido inquietudes, dudas, vivencias y propuestas situadas desde el campo de experiencia y actuación de cada uno de los agentes y actores sociales involucrados. Este cuaderno de trabajo recoge los principales debates, reflexiones y propuestas surgidos de estos diálogos, con el objetivo de:

- **Crear un espacio de debate amable** para las participantes que muestre la complejidad de perspectivas y de actores involucrados en las problemáticas que se abordan.
- Colocar en primer plano el **valor de los testimonios y del conocimiento situado** de las personas que trabajan en este sector laboral.
- Enmarcar las experiencias y vivencias de las protagonistas en **los debates académicos y sociales contemporáneos** sobre la crisis del modelo de cuidados.
- Proponer medidas **a corto y largo plazo** para abordar cada uno de los temas propuestos.

Estos diálogos forman parte del proyecto *"Trabajadoras del hogar esenciales con dignidad en el cuidado y sostenibilidad de la vida hacia la consecución de la meta 5.4 ODS y el Convenio 189",* financiado por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, que se implementa por la Asociación de Investigación y Especialización sobre Temas Iberoamericanos (AIETI) Asociación Servicio Doméstico Activo (SEDOAC).



# METODOLOGÍA

Los encuentros que han dado lugar a los tres diálogos se han celebrado durante los meses de febrero, abril y mayo de 2023 en la ciudad de Madrid, el primer dialogo se desarrolló en el Espacio Feminista de Bravo Murillo y los dos siguientes en el Centro de Empoderamiento de las Trabajadoras del Hogar y los Cuidados (CETHYC), en Orcasitas. El formato ha sido híbrido (presencial y online), para facilitar la asistencia de trabajadoras, activistas, sindicalistas y otras agentes que residían en otras comunidades autónomas.

La metodología de los diálogos ha favorecido la interacción, vehiculada por preguntas orientadoras en cada sesión y con la voluntad de alentar el debate y la discusión de las aportaciones de cada una de las asistentes. Los criterios de selección de las participantes se han basado en su vinculación con el sector del trabajo del hogar y los cuidados, tratando de fomentar la diversidad de perspectivas respecto a cada uno de los temas. También se han realizado entrevistas y/o recogido historias de vida que han servido para profundizar sobre algunas de las propuestas.



Las participantes en los encuentros han sido:

Colectivos y asociaciones de trabajadoras del hogar autoorganizadas que luchan en defensa de sus derechos:

- **Servicio Doméstico Activo, SEDOAC** (Madrid)
- **Malen Etxea** (Zumaia).
- **Sina Emakume Migratu Feministak** (Bilbao).
- **Asociación Empleadas de Hogar "Cuidados y Limpieza"** (Cáceres).
- **Asociación Trabajadoras del Hogar y los Cuidados** (Zaragoza).

Otras organizaciones:

- **Asociación Española de Servicios Personales y Domésticos (AESPD).** Asociación que acoge a organizaciones que ejercen actividades relacionadas con los Servicios a la Personas.
- **Supercuidadores.** Empresa de formación y asistencia online del sector sociosanitario especializada en los colectivos de cuidadores.
- **Plataforma Impacto de Género Ya.** Plataforma feminista de incidencia política.
- **Feministas por el Cambio Social.** Organización feminista madrileña.
- **Unión Sindical Obrera (USO Madrid).** Sindicato.
- **Oxfam Intermón.** Organización no gubernamental española de cooperación para el desarrollo.
- **Asociación de Investigación y Especialización sobre Temas Iberoamericanos (AIETI).** Organización no gubernamental de desarrollo dedicada a promover una ciudadanía activa y comprometida con los derechos humanos y la igualdad de género.
- **Magdalena Díaz-Gorkinfel.** Investigadora en la Universidad Carlos III.
- **Pierina Cáceres Arévalo.** Investigadora y coautora del Libro Blanco sobre la Situación de las Mujeres Inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España.

Desde las entidades organizadoras somos conscientes que es prioritario construir amplios consensos y propuestas para avanzar hacia unos cuidados dignos con condiciones laborales justas, afrontando los nuevos retos que se presentan.

# DIÁLOGO 1

# Hacia la profesionalización del trabajo del hogar y los cuidados





La necesidad de la profesionalización es un debate que se está dando actualmente en las organizaciones y colectivos de trabajadoras del hogar y los cuidados. No existe un consenso sobre de qué manera puede contribuir la formación laboral a la seguridad de las trabajadoras, la mejora de las condiciones laborales del sector o la calidad de los cuidados que se contratan. Por este motivo, este diálogo pretender arrojar luz sobre estas cuestiones, poniendo en contexto la formación en un sector como el trabajo del hogar y los cuidados y reflexionando de manera colectiva sobre la necesidad o no de la profesionalización.

## ¿ES NECESARIA LA PROFESIONALIZACIÓN EN EL TRABAJO DEL HOGAR Y LOS CUIDADOS?

En el mercado laboral, la formación y los títulos para los y las trabajadores que quieren desarrollarse en sectores laborales concretos suele ser una exigencia. De hecho, el derecho a la formación se recoge en el Estatuto de los Trabajadores**. La formación en el ámbito laboral es la adquisición de conocimientos nuevos** que permiten a la persona proyectarse y ascender en su puesto de trabajo. De esta manera, hablar de profesionalización es hablar de que haya una adecuación entre la teoría y la práctica.

> En el trabajo del hogar y los cuidados, la profesionalización nunca ha sido algo central y tampoco una exigencia para el desempeño de las amplias funciones y tareas que se suelen realizar.

En el trabajo del hogar y los cuidados, **la profesionalización nunca ha sido algo central y tampoco una exigencia para el desempeño de las amplias funciones y tareas que se suelen realizar.** En esta situación influye mucho la naturaleza de estas tareas y el perfil de trabajadora que lo realiza. El trabajo del hogar se enmarca en una complejidad que históricamente lo ha diferenciado de otros trabajos, ya que se realiza de puertas para dentro, en las casas de las familias. En consecuencia, siempre se ha considerado que estaba entre lo laboral y lo personal. Además, por ser un trabajo realizado mayoritariamente por mujeres, también se han esencializado las características supuestamente intrínsecas al género femenino para ser buenas cuidadoras y gestionar el correcto funcionamiento de un hogar. Se ha dado por hecho que, por ser mujer, estos conocimientos venían dados.





Por estos motivos, los aprendizajes acumulados se suelen infravalorar y se ha complicado construir un sector verdaderamente cualificado. En resumen, el poco valor que se atribuye a la formación en el trabajo del hogar y los cuidados se debe a desigualdades de género históricas, pero también intersectan otras opresiones, como la clase social, el origen migratorio y la racialización de las mujeres que se emplean mayoritariamente en el sector.

Sin embargo, al igual que se requiere una formación certificada para trabajar en el Servicio de Atención a Domicilio (SAD) o en centros de atención sociosanitaria como residencias de ancianos, cada vez se valora más una formación previa en el trabajo del hogar y los cuidados.

Las inquietudes que se mostraron en el diálogo por parte de los diferentes agentes que participaron fueron las siguientes:

- **Los colectivos de trabajadoras del hogar y los cuidados** reivindican que la profesionalización debería implicar una mayor valorización del empleo, por lo que los salarios en el sector deberían ir acorde a las tareas profesionalizadas que se exigen. También están de acuerdo en que se debe facilitar el acceso a la formación, teniendo en cuenta las limitaciones económicas y horarias comunes en el trabajo del hogar y los cuidados.

- **Las asociaciones de empleadores y empresas de formación** defienden la necesidad de profesionalización en el sector, ya que consideran que esta proporcionaría mucha más seguridad a los empleadores respecto a los cuidados de calidad que están contratando y también favorecería la creación de un nicho de empleo estable y atractivo, frenando la rotación continua.

- **Las organizaciones sociales, sindicatos, ONGs e investigadoras** consideran que la profesionalización debe ser un proceso gradual en el que las trabajadoras vean reforzados sus derechos laborales mediante la creación de categorías profesionales y la tipificación de tareas. Todas estas transformaciones también deberían ir dirigidas hacia la creación de un sistema de cuidados integral y público.





A continuación, se analizan y desarrollan de manera detallada las inquietudes y preocupaciones compartidas en el diálogo por los diferentes agentes, además de plantear una serie de propuestas que favorecerían un proceso de profesionalización justo atendiendo a la complejidad del sector y a las diferentes necesidades.

## LOS INCONVENIENTES DE LA PROFESIONALIZACIÓN EN CONTEXTO

Antes de tener una respuesta clara, es necesario consensuar qué se entiende por profesionalización.

¿Profesionalizar es sólo obtener un certificado?

¿Un examen?

¿Qué tipo de certificado sería y cómo se conseguiría?

¿De qué manera beneficiaría a trabajadoras y empleadores?

Estas son algunas de las inquietudes previas sobre la definición de la problemática que mostraron los agentes involucrados en el sector que participaron en el diálogo. Actualmente, la cualificación puede obtenerse a partir de la **vía formativa, la vía de la experiencia o una combinación entre ambas.**

• **La vía formativa** implica superar ciertos módulos formativos de Certificados de Profesionalidad de Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales o de Atención Sociosanitaria a Personas en el domicilio, pero también cualquier enseñanza regulada para el empleo por el sistema educativo, como el Título Profesional Básico en Actividades Domésticas y de Limpieza de Edificios.

• **La vía de la experiencia** supone reconocer y acreditar las competencias que se han adquirido a través de la experiencia laboral o por vías no formales de formación, como cursos, diplomas o seminarios.

La formación adquirida a través de certificados y títulos **presenta inconvenientes** que las trabajadoras del hogar y los cuidados consideran negativos y que desalientan la iniciativa de invertir horas y recursos económicos en ellos, que se detallan a continuación:





- **Inadecuación entre los contenidos que se imparten en estas titulaciones y la realidad del trabajo del hogar y los cuidados.** Estas formaciones se valoran más como un trámite que sirva para aspirar a un trabajo con mejores condiciones, en lugar de como una manera de nutrir la práctica con teoría y aprender maneras más eficientes de realizar las funciones que se solicitan en el mundo laboral. **No se considera que el contenido de estas titulaciones sea realmente útil y adecuado.** Muchas veces esta situación se ve favorecida por empresas privadas que tratan de obtener un rédito económico a través de este tipo de formaciones, sin realizar un buen análisis previo de un plan de docencia adaptado a la realidad del sector. Estos contenidos deberían basarse en conocimientos técnicos.

- **Dificultades económicas para afrontar los gastos de la formación.** La matrícula de estos cursos puede suponer un desembolso inasumible para muchas trabajadoras que en ocasiones no llegan ni a cobrar el Salario Mínimo Interprofesional cuando trabajan sin contrato. Además, el **proyecto migratorio** en bastantes ocasiones está motivado por la mejora de la vida de la familia hijos en el lugar de origen, y por ello el envío de remesas se torna algo prioritario. Esto conlleva que parte del salario se envía o se ahorra y no se invierte en formaciones cuya utilidad tampoco es clara.

- **Escasa adaptación de las formaciones los horarios y carga laboral del sector.** Las formaciones pueden ser gratuitas, pero las trabajadoras no cuentan con **tiempo libre** para poder realizarlas. Esto es evidente en el caso de las mujeres que se emplean en el régimen de interna, cuya jornada laboral de prácticamente 24 horas imposibilita que puedan acudir presencialmente, pero también en el caso de quienes compatibilizan varios empleos o tienen turnos rotativos.

- **Brecha digital para acceder a formaciones online.** En el caso de las formaciones que se pueden realizar online para personas que no se pueden trasladar a los centros de estudio, también son necesarios recursos tecnológicos como ordenadores o conexión a internet con la que muchas veces no se cuenta. También hay que tener en cuenta la brecha digital y las dificultades de persona de avanzada edad para manejarse con ciertos softwares, ya que no están acostumbradas a hacerlo y deberían formarse antes en esta materia.





- **Impedimentos para acceder a formaciones oficiales estando en situación administrativa irregular.** Muchas formaciones oficiales requieren estar en situación administrativa regular para poder inscribirse en ellas. La realidad del sector es que, al ser la puerta de entrada al mercado laboral para muchas mujeres migrantes que acaban de llegar al país, muchas no cuentan con permiso de residencia y ni siquiera pueden optar a matricularse en una formación aun teniendo el dinero y el tiempo necesarios.

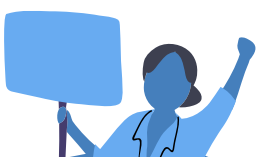
La experiencia laboral también es una vía de reconocimiento para acceder a la profesionalización.

Es necesario seguir unos procedimientos establecidos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales a través de las horas trabajadas en tareas de cuidados y a través de vías no formales de formación. Al final de este proceso se obtiene una acreditación oficial. No obstante, para esta vía de reconocimiento no es necesario realizar ninguna formación oficial, las trabajadoras del hogar y los cuidados identifican algunos inconvenientes que dificultan realizar el trámite:

- **Escasez de convocatorias para la convalidación de la experiencia.** Estas convocatorias dependen de la administración pública y no tienen plazos regulares, sino que la espera es indefinida y puede alargarse durante años.

- **Dificultades para reconocer la experiencia laboral.** Muchas mujeres han trabajado durante años sin estar dadas de alta en la Seguridad Social, ya sea porque al estar en situación administrativa irregular no podían firman un contrato laboral, porque han estado dadas de alta menos horas de las que trabajaban o porque cuentan con experiencia en sus países de origen que aquí no pueden justificar. También existen dificultades a la hora de valorar todo el conocimiento no formal que se adquiere en otras esferas al margen de lo laboral.





“Es necesario incorporar al sector privado en la financiación de los cuidados. Ellos contratan a empleados que tienen que cuidar y que también serán cuidados”

Magdalena Gorfinkel, investigadora y docente en la Universidad Carlos III.

Mención aparte merece una de las situaciones a las que se enfrentan muchas mujeres que migran a España y deciden comenzar una trayectoria laboral. La dificultad para **homologar los estudios realizados en el país de origen** es uno de los motivos que restringen sus opciones laborales. Es necesario desmentir la extendida afirmación de que las personas que trabajan en el empleo del hogar y los cuidados están poco formadas o que necesitan una formación que no poseen. Muchas de las mujeres que se emplean en este sector están **sobrecualificadas,** pero el trámite burocrático complejo y costoso de la homologación les imposibilita insertarse en un nicho laboral que no sea el trabajo del hogar y los cuidados.



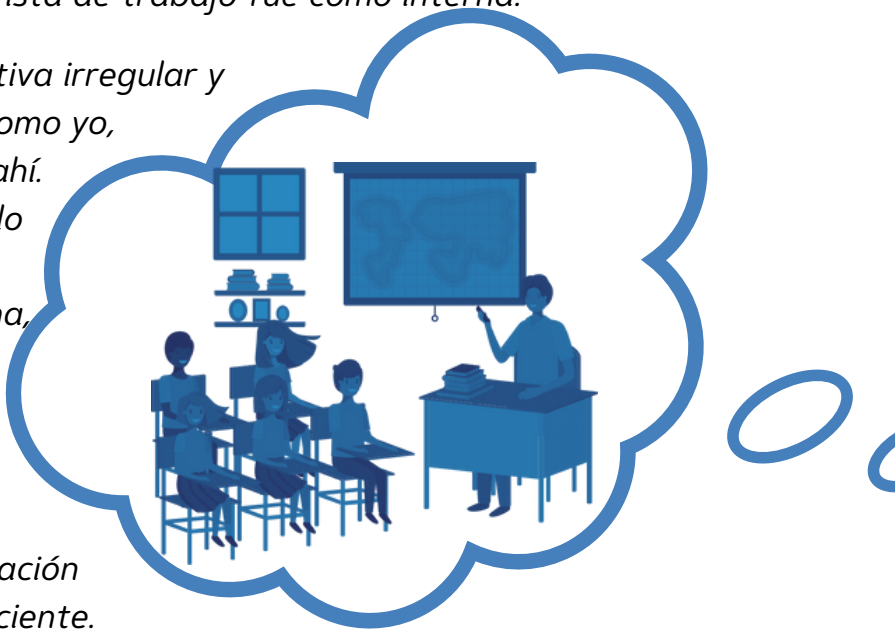
## HISTORIA DE VIDA

# CHICA PARA TODO

*Soy Marisol Polanco Javier y llevo en España desde 2005. En República Dominicana, donde nací, trabajaba como maestra y dirigía una pequeña escuela en la ciudad de Santo Domingo.*

*Allí vivía con mis tres hijos y mi marido. Decidí migrar por la situación económica que estaba afrontando el país, yo quería lo mejor para mis hijos y allí era todo muy complicado. Una noche vi un anuncio de un pack de viaje por Europa y no me lo pensé. Me subí sola a aquel avión, mi familia vendría más adelante. Cuando llegué a Madrid, mi primera entrevista de trabajo fue como interna.*

*Yo estaba en situación administrativa irregular y sabía que todas las mujeres que, como yo, decidían migrar, comenzaban por ahí. Estuve bastantes meses trabajando en esa casa, realizando todas las tareas que se le piden a una interna, es decir: ser una chica para todo.*



*Cuando llegaron mis hijos yo comencé a trabajar como externa y la familia empleadora se comprometió a regularizar mi situación cuando llevase aquí el tiempo suficiente. Cumplieron su palabra, y cuando ya tenía mi permiso de residencia, se me pasó por la cabeza buscar cómo podía homologar mi título universitario de maestra. Pronto se me quitaron las ganas, no era nada fácil y tenía que hacer una inversión económica y también de tiempo que era inviable trabajando y cuidando a mis hijos.*

*A pesar de que en mi país trabajaba como profesora, aquí me obligaban a volver a estudiar materias que yo conocía perfectamente, y a pagar por estudiarlas. Decidí que me dedicaría al cuidado de mayores y estudié un certificado de profesionalidad sociosanitario.*

*Después de mi experiencia como interna, quería profesionalizarme y realizar tareas de atención a la persona en mejores condiciones. A día de hoy, después de más de 10 años trabajando en el Servicio de Atención a Domicilio (SAD), me siento estafada.*

*Mi formación no ha tenido ningún tipo de impacto positivo en mi trabajo. La empresa que me contrata nos promociona como "chicas para todo" y así es imposible fijar límites y defender nuestros derechos en las casas.*

*Nos exigen limpiezas profundas y tareas que en teoría no deberíamos realizar, en la práctica no hay diferencia entre una trabajadora del hogar y una persona de atención a domicilio.*

*Además, las formaciones son carísimas porque las empresas se aprovechan de nuestra situación y de que necesitamos el título.*



*Considero que la profesionalización en el sector es imprescindible, pero que tiene que ir de la mano de una diferenciación de las tareas según el puesto. Una persona que trabaja en el Servicio de Atención a Domicilio no puede ir a las casas a hacer limpiezas profundas, porque no son las tareas para las que se ha formado.*

# LA PROFESIONALIZACIÓN COMO OPORTUNIDAD VALORAR EL TRABAJO DEL HOGAR Y LOS CUIDADOS

Los diferentes agentes sociales, personas investigadoras, sindicatos, asociaciones de empleadores y empresas de formación que han participado en el diálogo coinciden en que la profesionalización es una oportunidad para poner en valor el trabajo del hogar y los cuidados. Esta puesta en valor comenzaría por **complejizar el uso genérico de "trabajo del hogar y los cuidados"** como todo lo que se realiza dentro de una casa y **crear una tipificación de categorías laborales** acorde a las diferentes tareas que se engloban en el concepto. No hay un consenso sobre cuáles deberían ser estas categorías y sus respectivos convenios, pero sí hay acuerdo en que no es lo mismo hacerse cargo de una persona con un alto grado de dependencia que realizar tareas de limpieza y mantenimiento de la casa, aunque ambas tareas sean cuidados directos e indirectos. Se entiende que el grado de responsabilidad es diferente y que la formación necesaria –teórica, práctica o ambas– tampoco es la misma. Son tareas que requieren de aptitudes y habilidades amplias y que trascienden lo doméstico.

La formación ha de tener dos objetivos paralelos que ayudarían a valorizar el sector y a las trabajadoras que se insertan en él:

- **Adquirir los conocimientos necesarios para ofrecer unos cuidados de calidad a los usuarios que los necesitan,** dándoles la seguridad de que están contratando a una persona profesional con formación en lo que se le requiere.

- **Velar por la propia seguridad de la trabajadora** y contar con las herramientas necesarias para identificar situaciones que ponen en riesgo la propia salud y poder hacerles frente, fomentando su propio bienestar.

También es necesario que la profesionalización tenga **una repercusión en las condiciones laborales y salariales del trabajo del hogar y los cuidados,** algo que actualmente no ocurre. Este problema va ligado a la ausencia de categoría laborales, ya que en el convenio colectivo no figura ningún sueldo mayor o condiciones diferentes a razón de poseer un certificado, y en consecuencia los empleadores tampoco valoran el trabajo realizado de manera diferente por tener o no tener un certificado.





Todos los agentes involucrados en el diálogo están de acuerdo en que profesionalizar y crear estas categorías sería beneficioso para las trabajadoras, ya que también las ayudaría a fijar límites respecto a las tareas que pueden y no pueden hacer y defender estos límites con más seguridad y respaldo.

Poner en valor el trabajo de cuidados a través de la profesionalización también ayudaría a dejar que sea un sector de paso para pasar a ser **un sector estable y con buenas condiciones.** Desde el punto de vista de los empleadores y personas que requieren cuidados directos e indirectos, este trabajo es diferente a otros por la relación que se establece entre empleador y trabajadora, y sería beneficioso para ambas partes **disminuir la rotación laboral.** Este punto de vista no debe pasar por alto que son las condiciones del sector y otros factores estructurales como las políticas migratorias las que fomentan la precarización del trabajo y no necesariamente la falta de formación. Un ejemplo de una manera más informal de profesionalización es el sector de la construcción, en el que la capacitación se da a través de la experiencia en el lugar de trabajo y en el que existe una proyección laboral.

> "Cuando hablamos de cuidados y de la tipificación, tenemos que distinguir qué es necesidad y qué es no querer responsabilizarse"
>
> Yolanda, SEDOAC.





# PROPUESTAS PARA UN CAMINO PROGRESIVO HACIA LA PROFESIONALIZACIÓN

En base a lo planteado hasta ahora, es importante recalcar que la profesionalización será un proceso largo que requerirá de transformaciones progresivas y complejas. No son sólo necesarias políticas públicas, sino que implica un cambio de paradigma y de valorización de los cuidados, es decir, un cambio cultural que requerirá también de un esfuerzo pedagógico para concienciar sobre la necesidad de repensar el modelo de cuidados. Sin embargo, la profesionalización sí puede mejorar las condiciones de las trabajadoras: es un paso fundamental para el reconocimiento social y laboral del sector y también un mecanismo de negociación.

Algunas de las propuestas y recomendaciones necesarias – surgidas en el dialogo- en el proceso de profesionalización del trabajo del hogar y los cuidados son las siguientes:

- Elaboración de un diagnóstico de la situación del sector del trabajo del hogar y los cuidados que permita saber en qué ámbitos es necesario incidir, cuáles son las prioridades y desarrollar las correspondientes políticas sociales.

- Clarificar las competencias de cada administración en materia de cuidados e instar a que estén presentes en los debates y diálogos que se realicen para repensar el modelo de cuidados y poner en común estrategias en torno a la profesionalización.

- Establecimiento de categorías laborales dentro del trabajo del hogar y los cuidados que permitan delimitar tareas y aumentar el poder de negociación de las trabajadoras del hogar y los cuidados.

- Aumento de la inversión pública para la ayuda directa a familias que contratan a trabajadoras del hogar y los cuidados con el objetivo de que los salarios de las empleadas puedan adecuarse al nivel de profesionalización.

- Adecuación de los contenidos y materiales de las titulaciones oficiales que se ofertan para que vayan en consonancia con la realidad y necesidades del sector y de las trabajadoras.





- Incremento de la accesibilidad a las certificaciones oficiales, mediante reducciones de precios, flexibilidad horaria, fomento de la formación online y facilitación de recursos logísticos y formativos para mitigar la brecha digital en el uso de las tecnologías necesarias para la obtención de estas titulaciones.

- Eliminación del requisito de estar en situación administrativa regular para poder optar a formaciones oficiales.

- Disposición de mecanismos regulares y ágiles para el reconocimiento de la experiencia laboral como vía la obtención de una acreditación.

- Valoración de la experiencia que no está reflejada en el informe de vida laboral por no haber formado parte del mercado laboral formal, ya sea por no haber cotizado por esos trabajos o por haberse realizado en otros países

- Facilitación del trámite de homologación de títulos obtenidos en el extranjero

En definitiva, todas las medidas que englobarían un buen proceso de profesionalización **deberían ir enfocadas a un objetivo más a largo plazo, un sistema público e integral de cuidados** que se adecúe al tipo de sociedad mediterránea y envejecida del país y que se centre también en la esfera reproductiva.

"A la hora de la verdad, el certificado de profesionalidad no aumenta nuestro sueldo, pero para nosotras mismas y nuestra propia seguridad es importante formarnos"

Guillermina, Asociación Empleadas de Hogar "Cuidados y Limpieza" de Cáceres.





# DIÁLOGO 2

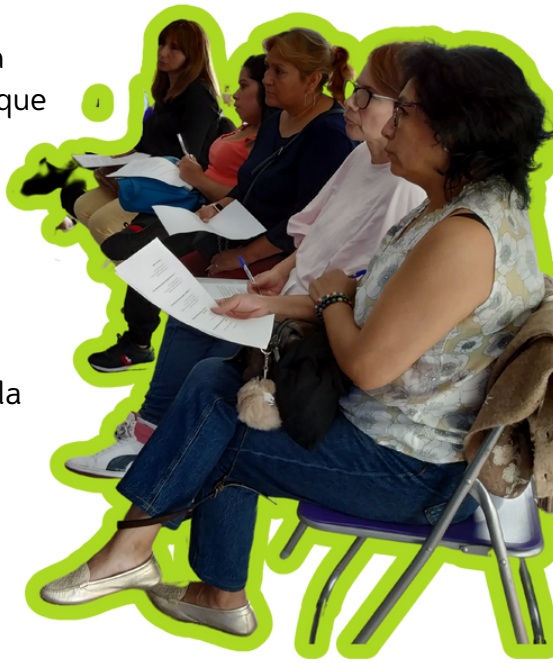
# ¿Hacia la erradicación del régimen de interna?



Muchos colectivos y asociaciones de trabajadoras del hogar y los cuidados han incorporado la erradicación del régimen de interna como una de sus reivindicaciones principales, sobre todo después de la ratificación del Convenio 189 de la OIT. Sin embargo, no todos los agentes involucrados y las mujeres que trabajan en el sector tienen una postura clara al respecto. **Por este motivo, en este diálogo se trata de responder a la pregunta porqué es necesaria la erradicación del régimen de interna, además de cuáles serían las medidas que deberían darse para lograrla.** Se han recogido y analizado las posturas a favor y en contra, describiendo qué dice la legislación, pero también cómo es el día a día de las personas que trabajan y viven con sus empleadores. Teniendo en cuenta la complejidad de los factores que fomentan la existencia de esta modalidad de trabajo, se han puesto en valor las narrativas en primera persona de quienes se emplean en el régimen de interna, además de recopilar propuestas para la mejora de sus condiciones laborales y su bienestar.

## DOS POSTURAS SOBRE LA ERRADICACIÓN DEL RÉGIMEN DE INTERNA

El pasado 27 de noviembre de 2022 tuvo lugar en Benicàssim el III Encuentro de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados, al que asistieron representantes de 18 asociaciones de trabajadoras del hogar de todo el Estado español. En este encuentro se trazó un argumentario y una estrategia para luchar por los objetivos comunes de todas las asociaciones que estaban presentes. De este encuentro surgió un posicionamiento mayoritario a favor de que el régimen de interna debería desaparecer en un futuro próximo, pero no hubo acuerdo en la manera en que debía procederse para alcanzar este fin.



Existen dos posturas diferenciadas respecto al régimen de interna en el trabajo del hogar y los cuidados.



Por un lado, están quienes defienden la erradicación basándose en que en ningún otro sector laboral está permitida la disponibilidad 24 horas y que las consecuencias negativas para la salud física y emocional de las trabajadoras son alarmantes e intolerables. Bajo la premisa de que el régimen de interna es equiparable a la esclavitud moderna, colectivos y asociaciones como SEDOAC o Malen Etxea defienden que su erradicación a través de la prohibición es una de las principales medidas para mejorar la calidad de vida de las trabajadoras.



Por el otro lado, están quienes defienden la regulación y el desarrollo legislativo del régimen de interna como vía para acabar con la arbitrariedad y los abusos frecuentes en esta modalidad de trabajo. Colectivos como Territorio Doméstico y el Sindicato SINTRAHOCU prefieren no hablar de erradicación, ya que consideran que podría fomentar la criminalización o victimización de las trabajadoras del hogar que deciden aceptar este tipo de trabajos. Además, defienden que, si bien el horizonte común es que el régimen de interna no exista en un futuro próximo, se dan otras problemáticas urgentes y relacionadas con esta modalidad de trabajo, como las políticas migratorias y las dificultades en el acceso a la vivienda.

Otros agentes, como la Asociación Española de Servicios Personales y Domésticos, no tienen una posición en esta materia, pero comparten su preocupación sobre cómo afectaría la erradicación del régimen de interna a las familias que necesitan de cuidados remunerados para personas dependientes de manera intensiva. Consideran que la contratación de varias personas para cubrir estos cuidados es inasumible económicamente y que debería tenerse en cuenta a la hora de proponer medidas.

A pesar de la existencia de diferentes posturas, es imprescindible aclarar qué dice la ley sobre el régimen de interna y cómo es vivida esta modalidad de trabajo por las propias protagonistas más allá del papel.





## ¿EN QUÉ CONSISTE EL RÉGIMEN DE INTERNA? DE LA LEY AL DÍA A DÍA DE LAS TRABAJADORAS

Las personas que se emplean como internas trabajan y duermen en la casa de las personas que cuidan, normalmente en una habitación que forma parte del hogar familiar. Analizar la realidad de este sector en término cuantitativos es complicado, ya que predomina **la ausencia de datos fiables y actualizados sobre el régimen de interna**. Este es un síntoma del desamparo en el que se ejerce esta modalidad de trabajo: puertas para adentro y muy frecuentemente formando parte de la economía informal.

Según un informe de Intermón Oxfam[1] publicado en 2021, alrededor 40.000 mujeres trabajan como internas, 9 de cada 10 son extranjeras y el 25% cuida a un adulto dependiente. Además, aunque por ley no se puede trabajar más de 40 horas de jornada efectiva semanal, un alto porcentaje afirma que sus jornadas laborales son mucho más largas. Según este mismo informe, más del 10% trabaja más de 61 horas semanales, y el 7,4% más de 71 horas. **¿Qué dice la legislación en materia de trabajo del hogar sobre las personas que trabajan en esta modalidad? ¿Qué derechos y obligaciones tienen?**

La legislación laboral en materia de trabajo del hogar y los cuidados es muy ambigua y poco clara respecto al régimen de interna. En el RD 1620/2011 y en el reciente RD-ley 16/2022 no aparece una definición exacta de esta modalidad de trabajo.

En el RD 1620/2011 se describe la relación laboral del trabajo del hogar y los cuidados como aquella que *"tiene por objeto los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos".*

1. Marcos Barba, Liliana (2021). Esenciales y sin derechos. Oxfam Intermón. Disponible en: https://www.oxfamintermon.org/es/publicacion/esenciales-sin-derechos-empleadas-hogar

También se mencionan algunas de las condiciones específicas de la modalidad del régimen de interna, como:

- El descanso entre jornada y jornada de 10 horas
- El descanso diario de dos horas para comidas principales
- El descanso semanal de 36 horas consecutivas
- El derecho a permanecer alojado en el domicilio de trabajo un mínimo de 30 días naturales en caso de suspensión de contrato por incapacidad temporal
- El despido nunca podrá darse entre las 17:00 y las 8:00, a no ser que la extinción del contrato esté motivada por una falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.
- En el contrato deberá aparecer el régimen de pernoctas[2] de la persona trabajadora del hogar en el domicilio familiar.

Estas son las únicas referencias que se pueden encontrar sobre el régimen de interna en el trabajo del hogar y los cuidados. No se describe ni se define, pero se da por hecho que la persona interna duerme en la misma casa que en la que trabaja. Sin embargo, en el trabajo del hogar la jornada semanal máxima está fijada en 40 horas y se pueden llegar a pactar otras 20 horas semanales de presencia, que tendrán que ser acordadas y remuneradas.

¿Qué pasa entonces con el régimen de pernoctas? ¿Es obligatorio? ¿Han de ser 6 noches a la semana para cumplir con el descanso obligatorio de 36 horas consecutivas? ¿Cómo se remuneran? ¿Son horas de trabajo? ¿Sería necesario un descanso después de una pernocta, como ocurre en otros trabajos cuando hacen una guardia de 24 horas? Ninguna de estas cuestiones se encuentra reflejada y explicada en la legislación en materia de trabajo del hogar y los cuidados, y esta realidad fomenta la vulnerabilización de las mujeres que se emplean como internas:

2. Pernoctar significa pasar la noche en un lugar que no es el hogar habitual. En el trabajo del hogar y los cuidados el régimen de pernocta es la cantidad de noches a la semana que la trabajadora duerme en la casa de la persona o las personas a las que cuida.







Como seres humanos nos quitan la vida. Salir solo los fines de semana hace que tú te quieras encerrar cuando no trabajas. El tiempo pasa muy rápido porque estás muy cansada. Te quita el derecho al fin de semana porque estás pendiente de que los domingos tienes que volver, más cuando las compañeras trabajan fuera y tienen un trayecto de 1 o 2 horas"

Karla Girón

"Yo he trabajado muchísimos años como interna y la parte más difícil es la salud. Ser interna te afecta, no podemos ir al médico, conseguir un permiso es imposible. Yo tuve muchos problemas para poder ir a una consulta. Eso afecta muchísimo a la salud y corta tu libertad. Los horarios te impiden pensar bien y te afectan anímicamente. Lo hacemos por obligación"

Delia Servín





El vacío legal sobre el régimen de pernoctas legitima la explotación laboral. Se pueden establecer dos escenarios hipotéticos de cara a desarrollar y regular legislativamente las noches que la trabajadora duerme en su trabajo:

- **Las horas de pernocta no se consideran horas de trabajo y tampoco horas de presencia, no se remuneran y por tanto no son obligatorias.** Es decir, la trabajadora podría elegir libremente qué quiere hacer cuando termina su jornada laboral de 8 horas, si quiere o no pasar la noche en casa, sin tener que dar explicaciones. Dormir en la vivienda en la que trabaja sería siempre algo opcional.

- **Las horas de pernocta sí se consideran horas de trabajo y se remuneran, quedando reflejadas en el contrato.** El salario de una trabajadora interna estaría muy por encima del SMI contando las horas de presencia, horas nocturnas y horas extra. Además, habría que compensar con días libres durante la semana porque estaríamos hablando de jornadas de casi 24 horas diarias.

NORMALMENTE, UNA TRABAJADORA INTERNA SE VE OBLIGADA A DORMIR EN SU LUGAR DE TRABAJO DE DOMINGO A VIERNES, SOBRE TODO CUANDO CUIDA A UNA PERSONA DEPENDIENTE.

Ambos escenarios distan mucho de la realidad. Normalmente, una trabajadora interna se ve obligada a dormir en su lugar de trabajo de domingo a viernes, sobre todo cuando cuida a una persona dependiente. No importa que pueda descansar toda la noche o que por el contrario necesite levantarse para atender a la persona cuidada. Esto quiere decir que la jornada máxima de 40 horas y 20 horas de presencia semanales nunca se cumple en este régimen tal y como funciona en la actualidad, y en conclusión, va en contra del derecho laboral.

Hay varias lecturas que se pueden extraer de este análisis y que ayudan a poner en común las dos posturas mencionadas anteriormente: la erradicación y la regularización y desarrollo legislativo del régimen de interna.





- Aunque parezcan posiciones contrarias, **desarrollar legislativamente el régimen de interna y erradicarlo son posturas más cercanas de lo que parecen.**

- Si se desarrollase legislativamente, las horas de pernocta se contabilizarían como horas de trabajo, al igual que en el resto de las profesiones. Sumadas a la jornada laboral, estaríamos hablando de casi 24 horas de trabajo al día, **una vulneración de derechos humanos y situación de explotación laboral que no se puede recoger en ningún convenio colectivo.**

- Por este motivo, **las horas de trabajo nocturno tendrían que ser compensadas con horas y días libres,** así que sería necesaria más de una trabajadora en cada casa.





## IMPACTO EMOCIONAL Y FÍSICO DEL RÉGIMEN DE INTERNA

Más allá de lo que nos dice el derecho laboral, somos conscientes de que, si hubiese un desarrollo legislativo, el día a día de quienes trabajan actualmente como internas no cambiaría mucho. La mayoría de las mujeres no cuentan con contrato porque están en situación administrativa irregular y el trabajo de interna es la primera opción y puerta de entrada al mercado de trabajo y de la vivienda en el país. Es cierto que, en este contexto de vulnerabilidad y precariedad, un avance legislativo no va a suponer el fin de la situación de esclavitud en la que se encuentran muchas mujeres hoy en día, pero sí es un paso, previo o no, que debería ir acompañado de otros de gran calado.

Es muy importante recuperar y poner en valor **las vivencias en primera persona de las mujeres que trabajan como internas** para saber en qué condiciones se realiza este trabajo y qué impacto tiene sobre sus vidas y sus cuerpos. A partir de los testimonios de las participantes en el diálogo, se diferencian los siguientes ámbitos de actuación:

- Respecto a la **habitabilidad** de los cuartos en los que viven, muchas refieren que sus habitaciones no están en condiciones óptimas: sin ventanas, en sótanos, sin calefacción o aire acondicionado que asegure una buena temperatura y repletas de objetos y muebles de la familia. También se dan situaciones en las que las trabajadoras ni siquiera cuentan con una habitación propia y tienen que dormir al lado de la persona a la que cuidan.

- Respecto a la **autonomía e independencia** en el trabajo, vivir en la misma casa implica en muchos casos una ausencia total de privacidad y la disponibilidad permanente. La falta de descanso y la obligatoriedad de la pernocta imposibilita la conciliación laboral y familiar y significa también tener que resignarse a no contar con tiempo libre durante la semana.





- Respecto al acceso a la **asistencia médica**, hay un consenso sobre la dificultad para poder obtener un permiso para acudir a una cita médica. Termina dependiendo de la voluntad de los empleadores y muchas veces se obliga a la trabajadora a compensar las horas que ha faltado al trabajo. Este es un ejemplo de cómo el bienestar físico y emocional de la trabajadora queda siempre en un segundo plano. Además, no acudir a un especialista cuando se desarrolla una dolencia u enfermedad tiene efectos a corto y largo plazo sobre los cuerpos de las mujeres que se emplean en este sector.

- Respecto a las **condiciones laborales** del nuevo Real Decreto Ley 16/2022**,** el hecho de que muchas trabajadoras del hogar internas estén en situación administrativa irregular y trabajen sin contrato las lleva a vivir una situación de inestabilidad permanente sin proyección de futuro. Las vacaciones y las bajas no siempre se respetan y los despidos no justificados son muy comunes a pesar de la aprobación del nuevo RD-ley. Además, muchas trabajadoras también refieren no llegar a cobrar el SMI[3] a pesar de trabajar muchas más horas que la jornada máxima permitida e incluso no poder disponer de la comida de la casa, teniendo que realizar un desembolso de su propio sueldo para alimentarse.

- Respecto al **bienestar emocional,** el sobreesfuerzo en el trabajo y la vinculación emocional permanente con las personas que habitan el hogar, sumado a la ausencia de descansos, acarrea que los trastornos de ansiedad, episodios depresivos y problemas de autoestima sean muy comunes en el sector.

EL SOBREESFUERZO EN EL TRABAJO Y LA VINCULACIÓN EMOCIONAL PERMANENTE CON LAS PERSONAS QUE HABITAN EL HOGAR, SUMADO A LA AUSENCIA DE DESCANSOS, ACARREA QUE LOS TRASTORNOS DE ANSIEDAD, EPISODIOS DEPRESIVOS Y PROBLEMAS DE AUTOESTIMA SEAN MUY COMUNES EN EL SECTOR.

3. SMI – Salario Minino Interprofesional, actualmente 1080 euros mensuales en 14 pagas.





**HISTORIA DE VIDA**

# PROHIBIDO CONCILIAR



*Soy Maribel Rosas Olivera y llegué a España a finales del 2017. Viajé desde Bolivia porque necesitaba trabajar, y cuando llegué a Madrid comencé como trabajadora del hogar interna en una casa en el norte de la ciudad. Al principio tenía que encargarme de todas las labores del hogar y de cuidar a dos niños por 800 euros al mes y sin contrato, porque estaba en situación administrativa irregular. Cuando conseguí regularizar mi situación la cosa no mejoró. Me subieron el sueldo a 950 euros, pero 50 se iban para pagar la Seguridad Social y además mis empleadores tuvieron tres hijos más. La sobrecarga en el trabajo era evidente, no tenía un momento para descansar y siempre estaba a cargo de un bebé.*

*Hace meses supe que estaba embarazada y se lo conté a mi jefa. Ella comenzó a insistir en que me iba resultar muy complicado conseguir trabajo con un hijo y que tendría que plantearme volver a mi país. Yo le dije que no pensaba irme y que quería seguir trabajando en la casa, pero como externa, o como interna viviendo allí con mii futura hija.*

*Ella se mostró inflexible, decía que quería una trabajadora interna y que en la casa ya había suficientes niños. Cuando se acercó la fecha en la que yo salía de cuentas, tuvimos una conversación muy violenta.*

*No le importó que hubiese estado todo el embarazo con la tensión alta y con la misma carga de trabajo, me intentaba llevar al límite para que fuese yo quien firmase mi baja voluntaria. Me decía que, si no iba a volver como interna, me tenía que ir. Yo sabía que irme implicaba quedarme sin indemnización así que decidí resistir.*

*Me cogí la baja y por culpa del estrés de la situación di a luz mediante una cesárea de emergencia. Ahora me quedan pocos días para tener que volver al trabajo, sigo sin tener la opción de ser externa y no tengo a nadie con quien pueda dejar a mi bebé de lunes a sábado.*



## ESTE TIPO DE TRABAJO ES INCOMPATIBLE CON LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL.

## EL PROBLEMA DE LA VIVIENDA Y EL ACOSO POLICIAL

Está claro que en la actualidad el régimen de interna supone una vulneración de derechos humanos y laborales constante. Sin embargo, hay muchos motivos que permiten entender por qué muchas mujeres deciden elegir esta modalidad de trabajo dentro de un margen de decisión bastante limitado.

En otras ocasiones, es posible el acceso a una vivienda, pero conseguir un contrato de alquiler cuando llegas al país y estás en situación administrativa irregular es muy complicado. Según datos del Eurostat (2020), la subida de precios del alquiler ascendió a una media del 49% de los ingresos en ese mismo año. Esto quiere decir que la población en general ha sufrido las consecuencias del aumento de precios, pero quienes más lo han vivido han sido las personas con menores ingresos, como las trabajadoras del hogar y los cuidados.

De hecho, según las experiencias de mujeres recogidas en el "Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España"[4], las mujeres migrantes sufren discriminaciones a la hora de alquilar un piso o una habitación.

- **Discriminaciones directas** como tener un contrato de trabajo estable, ingresos regulares, avales o fianzas son muchas veces inasumibles para las mujeres que encuentran su primera oferta de trabajo en el empleo del hogar.

- **Discriminaciones indirectas,** como no poder acceder a un contrato de alquiler por motivo de su país de origen o su condición racial. Estos prejuicios racistas son aún más evidentes cuando hablamos de mujeres africanas o musulmanas que portan velo.

4. Monguí Monsalve, Mónica; Cáceres Arévalo, Pierina; Ezquiaga Bravo, Ainhoa (2021). Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España. Dykinson S.L. Madrid







En otras ocasiones el acceso al mercado de vivienda sí es posible, pero debido a los precios, el desembolso supone **una merma en la capacidad de ahorro** de las mujeres. Elegir la modalidad de interna puede suponer una estrategia económica para muchas mujeres, ya que la posibilidad de recibir el sueldo íntegro sin tener que descontar alquiler y comida es un motivo que muchas mujeres valoran como muy positivo en su análisis de costes y beneficios. Esto se relaciona con el proyecto migratorio de muchas mujeres, en el que el **envío de remesas** a sus países de origen es una cuestión central.

Dentro del régimen de interna también se trazan estrategias para mantener cierto grado de autonomía, como **alquilar una habitación en pisos compartidos** para poder guardar sus bienes personales y tener un lugar en el que descansar en sus días libres. A pesar de que es un gasto extra, disponer de esta habitación permite no perder su vivienda a la misma vez que su trabajo en caso de ser despedidas, y también contar con una vía de escape de su extensiva jornada laboral.

Por otro lado, también hay un contraste entre **la sensación de inseguridad** que viven muchas mujeres cuando están en el espacio público debido a su situación administrativa irregular y **la presencia policial,** y la situación de seguridad y protección que les ofrece la casa en la que viven y trabajan. Este hecho permite entender que la escasa oportunidad de salir a la calle no sea valorada de manera tan negativa, ya que la amenaza de ser detenidas por los cuerpos policiales y encerradas en un Centro de Internamiento para Extranjeros (CIE) es constante. Por este motivo, trabajar como interna facilita evitar las redadas racistas en las plazas y paradas de metro en hora punta durante lo que sería el trayecto diario de ida y vuelta al trabajo.

LA AMENAZA DE SER DETENIDAS POR LOS CUERPOS POLICIALES Y ENCERRADAS EN UN CENTRO DE INTERNAMIENTO PARA EXTRANJEROS (CIE) ES CONSTANTE.





# DE LA CRISIS DE CUIDADOS A LA ERRADICACIÓN DEL RÉGIMEN DE INTERNA

En base al análisis de la legislación y a los testimonios de las trabajadoras, se puede extraer que **el régimen de interna tal y como se desarrolla actualmente supone una vulneración flagrante de derechos humanos.** Una de cada seis trabajadoras del hogar está en situación de pobreza severa, y en el caso de las que viven y trabajan en la misma casa, la gravedad aumenta por poder perder la vivienda y el empleo al mismo tiempo cuando son despedidas.

Desarrollar legislativamente esta modalidad de trabajo implicaría su erradicación, ya que jornadas tan extensivas y la no contabilización de las pernoctas como horas de trabajo van en contra del derecho laboral y del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, las trabajadoras en situación administrativa irregular que trabajan sin contrato seguirían sufriendo situaciones de explotación laboral por emplearse en la informalidad y depender de la voluntad de los empleadores de cumplir la ley. Por este motivo, partiendo de una postura realista con la cotidianidad y situación de muchas mujeres y en base a lo debatido en el diálogo, se extrae que **tanto el desarrollo legislativo como la erradicación deberán ser graduales y en consonancia con diferentes vías de actuación.**

Es necesario **abordar el régimen de interna inserto en el contexto de crisis de cuidados en el Estado español.** Esta modalidad de trabajo está cubriendo un vacío de cuidados que responde a cómo se organizan socialmente estos en España. A diferencia de en otros países, el modelo español es familiarista, algo común en los regímenes de bienestar mediterráneos. **Se deriva la responsabilidad de los Estados hacia las familias a la hora de atender y cubrir las demandas sociales de las personas dependientes en el hogar.** Este modelo tiene una marcada asignación de roles en función del género, y las redes familiares informales se configuran como el principal encargado a la hora de atender las necesidades sociales.







Este modelo ha entrado en crisis por diversos motivos, como el aumento de la esperanza de vida, la baja tasa de fertilidad y la incorporación de la mujer al mercado de trabajo formal. Este acceso no ha tenido en un contexto de igualdad de condiciones, sino que ha continuado marcado por una asignación tradicional de los roles de género. Una de las estrategias familiares para cubrir con estos cuidados ha sido **la contratación en el mercado.** Además, ante un incorrecto desarrollo de la Ley de Dependencia después de más de 15 años desde su aprobación, el régimen de interna funciona como parche ante una necesidad de cubrir cuidados intensivos de población envejecida que las administraciones públicas no están satisfaciendo. Es decir, más allá de los motivos que pueden llevar a una trabajadora a acceder al trabajo de interna, como la vivienda o los controles policiales, **la inserción en este sector responde a una cada vez más creciente oferta de puestos de trabajo**, sobre todo a raíz de la pandemia. Es necesario un cambio profundo en la organización social de los cuidados que rompan con la división sexual del trabajo y los aborde de manera colectiva.



# PROPUESTAS PARA LA ERRADICACIÓN DEL RÉGIMEN DE INTERNA

A partir de este diálogo se concluye que la transición hacia un modelo de cuidados en el que el régimen de interna no exista será progresiva. Deberán combinarse medidas más micro y cortoplacistas con otras que impliquen cambios profundos y que necesitan de una proyección futura para su ejecución. Además, los ámbitos de actuación también son diversos, ya que no es una realidad que afecte solo a las trabajadoras del hogar internas, sino que los empleadores y usuarios que reciben cuidados también vivirán las consecuencias de las transformaciones del sector.

Las propuestas que se han recogido a partir de las intervenciones de los diferentes agentes en el diálogo para comenzar a trabajar en un modelo de cuidados dignos y justos son las siguientes:

## PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES ACTUALES DE LAS TRABAJADORAS:

- Controlar que se cumplan las recomendaciones recogidas en el Convenio 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras domésticas y su Recomendación 201 sobre **descansos, bajas, vacaciones y condiciones dignas de la habitación en la que reside la trabajadora.**

- Establecer un **sistema de inspección de trabajo** acorde a la legislación del país y eficiente en dotación de recursos para poder controlar que se respeten los derechos laborales de las trabajadoras internas.

## PARA MITIGAR LOS EFECTOS ECONÓMICOS DE LA ERRADICACIÓN EN EL RÉGIMEN DE INTERNA PARA LOS EMPLEADORES Y USUARIOS DE CUIDADOS:

- **Bonificaciones y ayudas directas en función de la renta** que permitan cuidados intensivos de calidad realizados por más de una trabajadora.

- **Refuerzo del Servicio de Atención a la Dependencia y desarrollo pleno de la Ley de Dependencia** para poder abordar las necesidades de cuidados que están cubriendo a través del régimen de interna.





## PARA MEJORAR LA ACCESIBILIDAD DE LAS MUJERES MIGRANTES A OTRAS MODALIDADES DE TRABAJO:

### VIVIENDA

- **Intervenir el mercado de la vivienda** para que deje de ser un negocio y pase a considerarse un derecho efectivo.

- **Desarrollo de políticas públicas** que regulen precios, fijen topes y eliminen trabas y requisitos para que las mujeres migrantes sin contrato laboral puedan acceder al mercado de vivienda con y sin contrato laboral.

- **Campañas de concienciación** para eliminar prejuicios racistas que dificultan el acceso a la vivienda de las mujeres migrantes.

### SITUACIÓN ADMINISTRATIVA

- **Reforma de la Ley de Extranjería**, eliminando el requisito del **empadronamiento por tres años** para poder optar al permiso de residencia legal por **arraigo social** y el **empadronamiento de dos años** para poder optar al permiso de residencia legal por **arraigo laboral.**

- **Regularización administrativa** del estatus migratorio para las personas migrantes y refugiadas, alcanzando así un permiso de residencia y de trabajo a personas que se están en una situación administrativa irregular.



## PARA REFORZAR EL EMPODERAMIENTO DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR INTERNAS:

- Trabajar en los colectivos y las asociaciones **la autoestima y la autonomía de las mujeres migrantes** para impulsar un proyecto vital que vaya más allá del envío de remesas a los países de origen.

- Establecer y fomentar **actividades lúdicas y de ocio** que lleven a las trabajadoras internas a valorar de manera más positiva el tiempo libre y a aumentar el bienestar personal.

- Fortalecer la **toma de conciencia y conocimiento de sus derechos.**

- Reforzar en los colectivos y asociaciones estrategias de negociación en el ámbito laboral y el conocimiento de los nuevos cambios legislativos en el sector.

## PARA INCIDIR POLÍTICAMENTE Y CREAR ALIANZAS CON OTROS AGENTES SOCIALES:

- **Trabajar coordinadamente entre colectivos y asociaciones de trabajadoras del hogar,** estableciendo una estrategia común aprovechando el contexto favorable de valorización de los cuidados como "esenciales" tras la pandemia de la Covid-19.

- **Establecer contactos con colectivos y asociaciones de familiares y usuarios de cuidados** para vincular las demandas de ambos sectores.

- **Sistematizar los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos sobre las trabajadoras del hogar internas** que acuden a colectivos y asociaciones para poder realizar informes que ayuden a realizar un diagnóstico del sector.

Todas estas propuestas surgen en una necesidad de **un cambio cultural profundo que lleve a desnormalizar que la crisis de cuidados no puede paliarse con la disponibilidad 24 horas de mujeres migrantes** en situación administrativa irregular, no se puede seguir normalizando la explotación y vulneración de DDHH.





# DIÁLOGO 3

# El trabajo del hogar como parte de la economía sumergida



Una de las problemáticas que atraviesa el trabajo del hogar y los cuidados es que históricamente se ha configurado como sector que forma parte en gran medida de la economía informal, comúnmente conocida como economía sumergida. Muchas de las horas que se trabajan no se declaran, es decir, no hay una cotización a la Seguridad Social, a pesar de que sea obligatorio estar dada de alta desde la primera hora de trabajo.

**En este diálogo se pone en contexto la informalidad en el sector, analizando las causas de la no cotización y las consecuencias de esta informalidad en las vidas de las trabajadoras.** Cuando se habla de trabajo no declarado, el foco se suele poner en el ámbito macro y en las recaudaciones que deja de obtener el Estado. Sin embargo, en este encuentro el punto central ha sido **cómo formar parte de la economía informal tiene impactos psicosociales para las trabajadoras que afectan en el día a día a sus propios cuerpos y emociones.** En este sentido, no tener contrato y no estar asegurada tiene un efecto lo más cotidiano de las vidas de las mujeres que se emplean en este sector.

## UNA PEQUEÑA RADIOGRAFÍA DEL TRABAJO NO DECLARADO

Es complicado encontrar datos exactos cuando hablamos de economía sumergida, por formar parte de una esfera invisibilizada sobre la que no hay información muy precisa. Según la Encuesta de Población Activa (EPA)[5], en el primer trimestre de 2023 había 558.100 personas ocupadas como trabajadoras del hogar. Esta cifra incluye tanto a quienes están dadas de alta como a quienes trabajan sin estarlo. Según datos de la Seguridad Social, en abril del 2023 había 380.637 personas cotizando en el Sistema Especial de Empleados del Hogar. Es decir, en cifras absolutas la diferencia es de 177.463 personas, y porcentualmente estaríamos hablando de que sólo el 68,2% de las personas que trabajan en el sector están dadas de alta en la Seguridad Social. Más del 30% lo hacen sin estar aseguradas.

La Encuesta de Empleo del Hogar del 2020 muestra que esta situación no responde a un hecho esporádico o un pico de informalidad, sino que es crónica y característica del sector.

5. Encuesta EPA 2023: https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4128



Según la Encuesta de Empleo del Hogar realizada en el 2020 para el informe "Las empleadas del hogar en Navarra: análisis de sus condiciones laborales y su proceso de regularización", el 20% de las empleadas del hogar encuestadas han trabajado siempre en la economía sumergida, así que toda su trayectoria laboral en el sector ha formado parte de la economía informal, sin ningún tipo de registro en la Seguridad Social. Las que sí han trabajado en la economía regular durante toda su trayectoria laboral son el 14% de la totalidad, una cifra muy baja comparada con otros sectores laborales. Además, alrededor del 33% de las trabajadoras del hogar han formado parte de la economía sumergida entre 1 y 5 años. Es decir, formar parte de la informalidad en este sector es una realidad que se suele alargar en el tiempo, y las que trabajan de forma regular desde el principio de su inserción en el sector son una minoría.

Estos datos arrojan luz sobre la clara situación del trabajo del hogar y los cuidados en la economía informal. **Las mujeres que han participado en el diálogo confirman que trabajar sin estar dadas de alta en la Seguridad Social es un patrón muy común y que esta realidad tiene un impacto en sus vidas.** En el encuentro surgieron inquietudes comunes, como la imposibilidad de cotizar por encontrarse en situación administrativa irregular durante los primeros años de residencia en el país. Esta coyuntura las lleva a tener que aceptar condiciones laborales abusivas y permanecer en un estado de desprotección constante, con serias dificultades para acceder a los beneficios del Estado del Bienestar como la sanidad o la educación públicas, e incluso al mercado de vivienda. Esto repercute directamente en el deterioro de su propia salud.

**Formar parte de la economía informal no sólo impacta en su presente, sino que también modifica sus planes de futuro.** Muchas de las participantes comparten ser conscientes de todas las dificultades que afrontarán para poder acceder a una pensión de jubilación. El poco margen de maniobra con el que cuentan también les ha forzado a aceptar el pagar su propia cotización para poder renovar su permiso de residencia.

A partir de esta puesta en común de vivencias cotidianas, a continuación, se analizará el contexto histórico y los motivos que explican la informalidad en el sector, los efectos psicosociales de esta situación para las trabajadoras y las propuestas que ayudan a avanzar hacia la eliminación del trabajo no declarado en el empleo del hogar y los cuidados.



**HISTORIA DE VIDA**

# ENVEJECER TRABAJANDO



*Soy Perla Coronel González. En Paraguay, cada mañana me despertaba para amasar pan y dulces. Mi especialidad era el pan de verduras, cada día de la semana elaboraba uno diferente. Los repartos se hacían en Asunción y en Ciudad del Este. Mi negocio iba bien, pero el del que era mi marido por aquel entonces quebró.*

*Él tenía un kiosko en el que vendía revistas y golosinas, pero cada vez era menos rentable, así que un día decidió venderlo y colaborar conmigo en el trabajo. Pronto me di cuenta de que necesitaba invertir dinero para mejorar y acondicionar el lugar donde elaborábamos nuestros productos, y fue entonces cuando se me pasó por la cabeza migrar a España. No conocía a nadie allí, no tenía ningún tipo de red, pero no lo dudé mucho. Mi objetivo era ahorrar durante tres años, sabiendo que lo que me deparaba el mercado laboral en este país era el trabajo del hogar y los cuidados. Cuando tomé la decisión y me subí al avión tenía 57 años.*

*Cuando llegué en el 2006, estuve en situación administrativa irregular. Esta situación se alargó durante tres años, el requisito mínimo para poder tramitar el arraigo social. Trabajaba como interna en una casa en la que tenía que cuidar a tres niños y hacerme cargo de todo.*

*Estuve allí nueve años, y en cuanto pudieron, mis empleadores me hicieron contrato y me dieron de alta. Como durante mis mañanas estaba bastante libre hasta que los niños salían del colegio, me permitieron buscar otro trabajo para ganar un sueldo extra y me puse a limpiar una farmacia algunas mañanas. También formé parte de una cooperativa que se llama Victorias. Después trabajé como interna en Segovia cuidando a una señora mayor.*

*Los años iban pasando y la gente se preocupaba por mi salud. Ya tenía 71 años y seguía trabajando de manera intensiva, cuando en realidad me tocaba que me cuidasen a mí. Fue entonces cuando decidí que ya era hora de jubilarme. Estaba ilusionada pensando en el descanso merecido después de una vida de trabajo constante, pero me llevé una sorpresa desagradable. Me confirmaron que sólo llevaba 9 años cotizados y que el mínimo eran 15. Esto implicaba que tenía que trabajar 6 años más. ¡Era inviable!*

*Sin embargo, me informaron de que tenía otra opción: acceder a la pensión no contributiva. Para poder solicitarla necesitaba haber residido legalmente 10 años en España, así que me faltaba uno. No me quedó más remedio que esperar y seguir trabajando como interna hasta que llegara la fecha. Ahora cobro una prestación de 480 euros al mes. Con este dinero sería imposible sostenerme sola, pagar un alquiler, vivir dignamente. Puedo hacerlo gracias al apoyo de mi hija, que migró a España unos años después de que yo llegase. Si no fuese por ella y por mi nieto, no habría tenido otra opción que volver a mi país. Toda mi vida laboral en Paraguay no cuenta aquí porque era autónoma. Los tres años que estuve trabajando sin contrato cuando llegué a España tampoco se contabilizan.*

MUCHAS MUJERES SIGUEN TRABAJANDO COMO INTERNAS AUN CON MI EDAD PORQUE NO PUEDEN JUBILARSE O SUS PENSIONES SON TAN BAJAS COMO LA MÍA.

## ¿POR QUÉ LA INFORMALIDAD?

Los motivos que explican esta situación son múltiples, no se trata de buscar una única respuesta, es una complejidad multifactorial, ya que es una situación que atraviesa tanto la trayectoria histórica del sector, la población que se inserta en él y las personas que demandan estos servicios.

Históricamente, el trabajo del hogar y los cuidados en el Estado español lo han realizado mujeres de clase trabajadora que migraban de zonas rurales a las ciudades para servir a familias adineradas. En el informe "Las empleadas del hogar en Navarra: análisis de sus condiciones laborales y su proceso de regularización"[6] se expone que en el año 2020 **las trabajadoras del hogar españolas presentaban tasas más altas de informalidad en proporción con las trabajadoras de origen extranjero.** Lo explican a partir de la **normalización histórica de la informalidad en este sector,** ya que su realización de puertas para adentro y su vinculación con tareas que generalmente han realizado las mujeres de manera gratuita en sus propias casas ha contribuido a que nunca llegase a considerarse un empleo.

En el caso del **trabajo del hogar por horas,** muchos casos de informalidad se deben a la tendencia de pensar que dar de alta en la Seguridad Social es un proceso burocrático muy complejo que no merece la pena cuando alguien se emplea pocas horas a la semana. Esta creencia llega a empleadas y empleadores, pero son estos últimos quienes tienen la responsabilidad ineludible de formalizar la relación laboral sin ampararse en excusas. También se detecta una falta de información por parte de empleadas y de empleadores, se desconoce la obligatoriedad de la cotización y la forma de proceder. En otras ocasiones, las trabajadoras del hogar que trabajan en varias casas por horas están dadas de alta, pero no en todos sus empleos, por lo que también existen situaciones de infracotización que dificultan calcular la proporción real del empleo que forma parte de la economía sumergida.

6. Las empleadas del hogar en Navarra: https://www.igualdadnavarra.es/imagenes/documentos/-333-f-es.pdf



Otro de los motivos completamente vinculados con la informalidad es **la situación administrativa de las trabajadoras del sector.** La inmensa mayoría llega al país sin contratos en origen y no cuenta con los permisos de residencia necesarios para trabajar. El trabajo del hogar es la puerta de entrada al mercado laboral, aunque sea de manera informal. Esto implica que, durante varios años, muchas mujeres se ven obligadas a trabajar sin contrato para poder después formalizar su situación, ya sea a través del arraigo social o del arraigo laboral. De hecho, según un informe de Intermón Oxfam[7] **la mitad de las personas que trabajan sin contrato en este sector se encuentran en situación administrativa irregular.** La vinculación migración-trabajo del hogar es tal, que según datos de esta misma ONG, el 47,8% de los permisos de trabajo concedidos a mujeres migrantes durante ese año estaban vinculados al trabajo del hogar y los cuidados, mientras que el segundo sector fue el de la hostelería, con un porcentaje mucho menor del 6,7%. Es decir, la crisis de los cuidados se está gestionando a partir de trabajos precarios y que forman parte de la economía informal. **Sin embargo, cuando las mujeres que han obtenido un permiso de trabajo comienzan a cotizar, son más exigentes con el requerimiento de trabajar con contrato, ya que de esto depende poder seguir renovando sus permisos de residencia.**

La introducción de **la nueva figura del arraigo para la formación**[8] podría suponer más facilidades para regularizar la situación de las personas migrantes que llegan al país sin un contrato en origen, a pesar de que se mantiene la condición de tener que estar dos años en situación irregular antes de poder acceder a él. Sin embargo, los colectivos y asociaciones se están encontrando con muchas trabas y requerimientos a la hora de poder tramitarlo. Además, el permiso de residencia que se tramita a través del arraigo por formación no permite trabajar mientras se están cursando los estudios matriculados, por lo que también se fomenta el empleo en la economía sumergida.

7. Marcos Barba, Liliana (2021). Esenciales y sin derechos. Oxfam Intermón. Disponible en: https://www.oxfamintermon.org/es/publicacion/esenciales-sin-derechos-empleadas-hogar

8. Es una autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales que se podrá conceder a ciudadanos extranjeros que se hallen en España y hayan permanecido de forma continuada durante dos años, permitiendo la obtención de una autorización para la realización de una formación, supeditando la obtención de la autorización de residencia y trabajo a la superación de ésta y la presentación de un contrato de trabajo. Más información en: https://inclusion.seg-social.es/web/migraciones/w/arraigo-formacion



También hay casos de **empleadores que no quieren dar de alta a las trabajadoras** porque no quieren asumir el coste extra que supone, o porque contratar a la trabajadora implica tener que respetar ciertos derechos laborales que es más fácil evadir en el caso de no estar dada de alta. Esta negativa se mantiene incluso en casos en los que la empleada del hogar ha estado trabajando en una casa por tres años hasta poder tramitar su permiso de residencia por arraigo social.

En otras ocasiones, **son las propias trabajadoras las que prefieren no estar dadas de alta en la Seguridad Social,** a pesar de que la obligación de hacerlo siempre recae en la persona que contrata. En estos casos, el proyecto migratorio de muchas mujeres no pasa por quedarse en el país muchos años, sino que la idea inicial es ahorrar durante un tiempo para después volver. Por este motivo, no se contempla la importancia de cotizar ni se valoran los beneficios que supone. Otras mujeres aluden a que prefieren contar ellas mismas con el dinero que costaría su cotización, porque de esta manera sus sueldos son un poco más altos. Sin embargo, esto sólo habla de la precariedad y los bajos salarios del sector, ya que muchas veces las mujeres que trabajan sin contrato ni siquiera llegan al SMI.

HAY CASOS DE EMPLEADORES QUE NO QUIEREN DAR DE ALTA A LAS TRABAJADORAS PORQUE NO QUIEREN ASUMIR EL COSTE EXTRA QUE SUPONE

Además, **el procedimiento de la adjudicación de ayudas económicas en la mayoría de los casos hace que sea incompatible contar con un trabajo declarado y optar a una prestación.** Esto tiene un impacto muy negativo en los ingresos de las mujeres, que muchas veces se ven obligadas a elegir entre trabajar por un sueldo más bajo que el SMI o cobrar una prestación que tampoco les permite vivir dignamente.

Otras trabajadoras, por la necesidad de trabajar de manera regular para conseguir su permiso de residencia o para poder renovarlo, **pagan ellas mismas sus cuotas a la Seguridad Social,** que se descuentan de su propio sueldo, ya de por sí bajo.



# EFECTOS PSICOSOCIALES DE FORMAR PARTE DE LA ECONOMÍA SUMERGIDA

Trabajar en la economía informal no afecta solamente a las recaudaciones del Estado, sino que tiene **consecuencias directas en las vidas y los cuerpos de las trabajadoras.** En el trabajo del hogar y los cuidados se entrelazan distintas opresiones que generan situaciones de mayor vulnerabilidad, como el hecho de no poder cotizar a la Seguridad Social porque estás en situación administrativa irregular.

Este contexto obliga a muchas mujeres a soportar vulneraciones de derechos laborales para no perder el trabajo, porque de ello depende su permiso de residencia. Es decir, hay una **correlación entre economía sumergida y ausencia de poder de negociación**.

A través de las vivencias de trabajadoras del hogar que se emplean sin estar dadas de alta podemos identificar las siguientes problemáticas:

En el plano emocional, trabajar sin contrato –se esté o no en situación administrativa irregular– acarrea miedos y angustias vinculadas a la inestabilidad del empleo y a la imposibilidad de proyectarse a futuro.



En el plano de la salud física, no estar dada de alta suele relacionarse también con condiciones laborales precarias a las que se vinculan dolencias corporales.





**El sobreesfuerzo y la falta de descanso acumulado** son también situaciones que suelen nombrarse cuando las trabajadoras del hogar hablan de sus empleos. Esta falta de descanso está ligada a tener que **compatibilizar varios empleos** para poder tener un sueldo digno, o a trabajar las 24 horas del día, como sucede en muchas ocasiones con las trabajadoras en el régimen de interna, que viven y trabajan en la misma casa.

**La ausencia de vacaciones es muy común cuando las trabajadoras no están dadas de alta en la Seguridad Social.** Según un informe realizado para el Instituto Navarro para la Igualdad[9], el 15% de las mujeres que fueron encuestadas no habían percibido **ningún tipo de remuneración durante sus vacaciones**. Según Intermón Oxfam[10] muchas trabajadoras del hogar que participaron en su estudio aseguraban la normalización de no tener vacaciones remuneradas durante los primeros años. En este mismo informe traen a colación un análisis de la Encuesta de Condiciones de Vida que nos habla de esta flagrante vulneración de derechos laborales: el 51,8% de las trabajadoras del hogar en 2019 no podían permitirse irse una semana de vacaciones al año.

Muchas también refieren llevar una **mala alimentación,** ya sea por la ausencia de recursos económicos para alimentarse de manera equilibrada o por la falta de tiempo para cocinar.

Las **bajas laborales** no suelen respetarse cuando se está trabajando sin contrato. Esto conlleva que se siga acudiendo al trabajo a pesar de estar incapacitada, o que el hecho de no acudir implique dejar de cobrar el sueldo o enfrentarse a un despido. Estas situaciones afectan a la salud de las trabajadoras, ya que, en el caso de lesiones físicas, pueden verse agravadas por la ausencia de descanso. Además, las mujeres en situación administrativa irregular también se encuentran con barreras a la hora de acceder a la sanidad pública y muchas veces ni siquiera consideran acudir a la consulta de atención primaria.

9. VV.AA (2020). Las empleadas del hogar en Navarra: análisis de sus condiciones laborales y su proceso de regularización. Instituto Navarro para la Igualdad. Disponible en: https://www.igualdadnavarra.es/imagenes/documentos/-333-f-es.pdf

10. Marcos Barba, Liliana (2021). Esenciales y sin derechos. Oxfam Intermón. Disponible en: https://www.oxfamintermon.org/es/publicacion/esenciales-sin-derechos-empleadas-hogar



En el plano del acceso a una vivienda digna, no contar con una nómina también dificulta el acceso. Firmar un contrato de alquiler sin las garantías suficientes, un contrato de trabajo, una vida laboral sin vacíos y un aval económico es cada vez más difícil, ya que los requisitos para acceder al mercado de vivienda son cada vez más estrictos. Las trabajadoras del hogar que no están dadas de alta en la Seguridad Social no pueden justificar sus ingresos, por lo que acceder a una vivienda de alquiler es muy complicado. Esto las lleva a tener que subarrendar habitaciones, a veces incluso compartidas, siendo más difícil ejercer sus derechos como inquilinas por no contar con un contrato de alquiler.





En el plano del acceso a prestaciones sociales, las mujeres que habiéndose empleado en el trabajo del hogar y los cuidados llegan a la edad de jubilación, perciben pensiones mucho más bajas que la media de trabajadores del país. Esto ocurre porque no se ha cotizado durante parte de la trayectoria laboral o porque la cotización estaba muy por debajo de la dedicación horaria real. En los casos en que no se llega al mínimo, se puede acceder a la pensión no contributiva, pero los requisitos para mujeres extranjeras son haber residido en situación administrativa regular durante 10 años en el país, y que los últimos dos hayan sido de manera ininterrumpida. Esto es difícil de cumplir para mujeres que han migrado en edad adulta ya avanzada o que se han pasado muchos años en situación administrativa irregular. En consecuencia, la calidad de vida de muchas trabajadoras del hogar se ve deteriorada aun no estando en edad de trabajar, ya que deben seguir haciéndolo para poder cubrir sus costes de vida y pagar su alquiler. Las que tienen pensiones bajas las compatibilizan con trabajos en la economía informal, y las que ni siquiera pueden acceder a ellas se ven obligadas a seguir trabajando, en ocasiones en el régimen de interna.



Muchas de las situaciones que se mencionan fueron aún más graves durante los peores meses de la pandemia. La Encuesta sobre el Impacto de la Pandemia por Covid-19 en las Trabajadoras de Hogar y Cuidados (2022) arroja cifras de trabajo informal superiores a las estadísticas oficiales, un 43% frente alrededor de un tercio. La situación de informalidad las colocó en una situación de vulnerabilidad mayor que en otros sectores, con una alta tasa de despidos, de contagios sin bajas laborales o confinamientos obligatorios en el lugar de trabajo que convirtió a muchas trabajadoras externas en internas por la amenaza de perder su trabajo. Además, todas las trabajadoras que no estaban dadas de alta en la Seguridad Social no pudieron acceder al subsidio extraordinario por cese de actividad, por lo que muchas se encontraron en una situación de extrema desprotección durante los peores meses de la pandemia. También se vieron perjudicadas quienes estaban cotizando sólo en algunos de sus empleos, ya que su base de cotización era muy baja y la prestación fue muy inferior al sueldo que estaban percibiendo.



# DE LA TEORÍA A LA ACCIÓN

El problema del trabajo no declarado en el empleo del hogar y los cuidados está atravesado por problemáticas estructurales que requieren de cambios profundos.

- **La informalidad es indisociable de la concepción cultural que relega a los cuidados al terreno de las tareas feminizadas que pertenecen a lo no-laboral.** Esta infravaloración histórica de los cuidados persiste y forma parte de la cotidianidad de la sociedad, por lo que es necesaria **la incidencia y el trabajo de sensibilización de la población en general,** sean o no demandantes de cuidados remunerados.

- **Las políticas migratorias y la conformación del empleo del hogar y los cuidados están completamente relacionadas** y cualquier medida que pretenda legislar sobre el sector no puede pasar esto por alto. Desde los colectivos migrantes se exigen cambios profundos en materia de extranjería, que se creen vías seguras para migrar y se facilite la tramitación de arraigos. Estas medidas también se han recogido y desarrollado en los dos diálogos anteriores.

- **Los costes de las cotizaciones a la Seguridad Social** también son un impedimento que dificulta la contratación por parte de empleadores que tienen pocos recursos económicos. El nuevo RD-ley 16/2022 ha introducido nuevas bonificaciones para los empleadores, como el 20% en la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes, el 80% en la aportación empresarial por desempleo y al FOGASA, que se aplican directamente desde el 2023 sin tener que realizar ningún trámite extra. Serían valorables otros incentivos para empleadores e incluso ayudas directas, como la medida impulsada por la Secretaría de Igualdad, Migraciones y Ciudadanía de la Generalitat de Catalunya que consiste en una prestación económica que cubre el pago de las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a 12 meses.



# CONCLUSIONES

Los retos que afronta el sector del trabajo del hogar y los cuidados para conseguir la dignificación plena son numerosos. Los tres diálogos sobre profesionalización, erradicación del régimen de interna y trabajo no declarado ayudan a arrojar luz sobre algunas de las problemáticas que deben ser abordadas de manera urgente para conseguir la equiparación de derechos y mitigar la precariedad de las vidas de quienes se emplean en el sector. Algunas de las conclusiones que pueden extraerse de estos encuentros son las siguientes:

- **Son necesarios más espacios de debate** en los que se refleje la diversidad de actores e intereses que forman parte de este sector laboral para avanzar hacia la consecución de unos cuidados dignos en condiciones dignas.

- **La complejidad de factores que inciden** en cada uno de los debates celebrados obliga a **plantear también medidas imprescindibles en materia de políticas migratorias**, seguridad social o vivienda, entre otras.

- **Las propuestas para mejorar las condiciones en el sector son beneficiosas tanto para las trabajadoras como para aquellos que necesitan contratar servicios de cuidado.**

- **Los cambios necesarios incluyen tanto políticas públicas a corto plazo como grandes transformaciones culturales** dirigidas a revalorizar los cuidados remunerados y no remunerados.

- **Las asociaciones y colectivos de trabajadoras del hogar y los cuidados son actores fundamentales respecto a la situación del sector** y deben contar con los recursos logísticos y económicos que favorezcan su autoorganización.

- **Facilitar y agilizar los trámites** para dar de alta a las trabajadoras en la Seguridad Social es también muy necesario. Muchas veces las y los empleadores son personas que necesitan cuidados cuya edad es ya avanzada, por lo que la **brecha digital** y la agilidad para realizar trámites burocráticos son aspectos a tener en cuenta. Estas ayudas podían tener el formato de **campañas informativas** generales o de ayuda más personalizada.

- **Permitir la compatibilización de prestaciones con el trabajo remunerado hasta llegar al Salario Mínimo Interprofesional.** Esto ayudaría a que muchas trabajadoras no decidan trabajar en la economía sumergida para no perder ayudas que necesitan.

- **Concienciar a las trabajadoras del hogar sobre sus derechos y brindar información sobre las consecuencias de no estar dadas de alta en la Seguridad Social,** tanto en el corto plazo como en el largo plazo. Esto implica resaltar que sin estar dada de alta no se puede acceder a bajas médicas o a la prestación por desempleo, además de las consecuencias que acarrea a la hora de cobrar la prestación por jubilación. También es importante realizar formaciones dirigidas a las trabajadoras que ya están cotizando, para que aprendan a leer sus nóminas y tener la seguridad de que las cotizaciones están actualizadas y son correctas. En este sentido, **los colectivos y asociaciones de trabajadoras del hogar conocen de primera mano las diversas situaciones que llevan a las mujeres a no estar dadas de alta en la Seguridad Social y no cotizar.** Por este motivo, son agentes privilegiados en la materia y deben contar con los recursos económicos y logísticos que les permitan formar, asesorar y hacer un seguimiento de casos, sobre todo cuando también sirven como intermediadoras laborales.

ES IMPORTANTE REALIZAR FORMACIONES DIRIGIDAS A LAS TRABAJADORAS QUE YA ESTÁN COTIZANDO, PARA QUE APRENDAN A LEER SUS NÓMINAS Y TENER LA SEGURIDAD DE QUE LAS COTIZACIONES ESTÁN ACTUALIZADAS Y SON CORRECTAS.







# Cuaderno de trabajo:
# Derechos y condiciones dignas.
# Retos en el trabajo del hogar y los cuidados.

La ratificación del Convenio 189 y la posterior aprobación del Real Decreto-ley 16/2022 fue una victoria que no habría sido posible sin la organización y movilización de las asociaciones y colectivos de trabajadoras del hogar y los cuidados. Desde hace más de una década continúan llevando a cabo un trabajo de visibilización de la crisis de los cuidados y de denuncia de la situación de quienes se emplean en el trabajo del hogar. A pesar de los avances legislativos, como son la histórica aprobación de la prestación por desempleo o la eliminación de la figura del despido por desistimiento, existen otras problemáticas que siguen sin abordarse y que mantienen a este sector laboral en la desigualdad histórica que siempre lo ha caracterizado.

AIETI
ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN SOBRE TEMAS IBEROAMERICANOS

SEDOAC

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030