

TRABAJO DOMÉSTICO ASALARIADO

**CONDICIONES LABORALES Y
DESIGUALDAD ESTRUCTURAL**

ESTUDIO CIAE 04/2025

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO

1. INTRODUCCIÓN

- 1.1. CONTEXTO ESTRUCTURAL DEL EMPLEO DOMÉSTICO EN ESPAÑA
- 1.2. MARCO NORMATIVO Y BRECHAS DE APLICACIÓN
- 1.3. CONDICIONES LABORALES Y PRECARIEDAD PERSISTENTE
- 1.4. DESIGUALDAD ESTRUCTURAL: GÉNERO, CLASE Y MIGRACIÓN ENTRELAZADOS
- 1.5. DESAFÍOS PENDIENTES

2. MARCO NORMATIVO Y REGULATORIO

- 2.1. LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR
- 2.2. REFORMA DE 2022: REAL DECRETO-LEY 16/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE
- 2.3. EL CONVENIO 189 DE LA OIT: DERECHOS HUMANOS PARA EL TRABAJO DOMÉSTICO
- 2.4. CONTRATACIÓN IRREGULAR Y CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORAS
- 2.5. EL HOGAR COMO FRONTERA DE LA INSPECCIÓN LABORAL

3. CONDICIONES LABORALES DEL COLECTIVO

- 3.1. TIPOLOGÍA DE RELACIONES LABORALES: INTERNAS, EXTERNAS Y POR HORAS
- 3.2. SALARIOS Y DESIGUALDAD RETRIBUTIVA
- 3.3. JORNADA, TIEMPOS DE TRABAJO Y DISPONIBILIDAD TOTAL
- 3.4. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL: DEL PUNTO CIEGO AL DEBER EXIGIBLE
- 3.5. DESPIDO, DESEMPLEO Y VULNERABILIDAD ECONÓMICA
- 3.6. ECONOMÍA INFORMAL Y TRABAJO NO DECLARADO

4. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

- 4.1. MIGRACIÓN Y RACIALIZACIÓN DEL CUIDADO
- 4.2. SITUACIÓN ADMINISTRATIVA, DEPENDENCIA CONTRACTUAL Y VULNERABILIDAD
- 4.3. EXPERIENCIAS VIVIDAS: SOLEDAD, CARGA EMOCIONAL Y SALUD

5. IMPACTOS SOCIALES Y ESTRUCTURALES

- 5.1. EL TRABAJO DOMÉSTICO COMO MECANISMO DE REPRODUCCIÓN DE LA DESIGUALDAD
- 5.2. DESIGUALDAD DE CLASE Y JERARQUÍAS EN EL MERCADO DE LOS CUIDADOS
- 5.3. CONSECUENCIAS EN SALUD FÍSICA, MENTAL Y EMOCIONAL
- 5.4. INVISIBILIDAD SINDICAL Y DÉBIL REPRESENTACIÓN COLECTIVA

6. POLÍTICAS PÚBLICAS Y RETOS PENDIENTES

- 6.1. POLÍTICAS DE CUIDADOS Y RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL DEL SECTOR
- 6.2. LA INSUFICIENTE INTEGRACIÓN EN EL SISTEMA DE DEPENDENCIA (SAAD)
- 6.3. PAPEL DE SINDICATOS Y ASOCIACIONES DE TRABAJADORAS
- 6.4. EXPERIENCIAS EUROPEAS DE PROFESIONALIZACIÓN
- 6.5. PERSPECTIVA INTERSECCIONAL EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

7. PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

7.1 ESTATUTO DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR Y LOS CUIDADOS

7.2. INSPECCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN UN ESPACIO PRIVADO

7.3. FORMALIZACIÓN: INCENTIVOS CON CONDICIONALIDAD DE DERECHOS

7.4. MIGRACIÓN Y DERECHOS

7.5. PROFESIONALIZACIÓN Y MOVILIDAD EN CUIDADOS

7.6. DATOS, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

8. CONCLUSIONES GENERALES

8.1. EL TRABAJO DOMÉSTICO COMO SÍNTOMA DE LA DESIGUALDAD ESTRUCTURAL

8.2. QUÉ SABEMOS CON EVIDENCIA

8.3. HACIA UN PACTO DE CUIDADOS CON DERECHOS

BIBLIOGRAFÍA

RESUMEN EJECUTIVO

El *trabajo doméstico asalariado* constituye uno de los pilares invisibles del bienestar social en España. **Más de medio millón de mujeres** (en su mayoría migrantes) sostienen la vida cotidiana de miles de hogares, garantizando el cuidado de personas mayores, dependientes y menores. Sin embargo, este sector esencial continúa marcado por la **precariedad estructural**, la **desigualdad de derechos** y una profunda *invisibilización* institucional.

Pese a los avances introducidos por el Real Decreto-ley 16/2022, que reconoció por primera vez el derecho a desempleo y al FOGASA, las trabajadoras del hogar siguen sin disfrutar plenamente de las mismas garantías que el resto del trabajo asalariado. Las condiciones laborales permanecen atravesadas por **salarios por debajo del SMI**, cotizaciones irregulares, **jornadas excesivas** o fragmentadas, exclusión de la prevención de riesgos laborales y **despidos sin causa** acreditada.

La economía sumergida, que afecta al menos al 36% del sector, agrava la vulnerabilidad y priva a miles de trabajadoras de prestaciones básicas. Detrás de esta informalidad persiste una lógica estructural: **el hogar como espacio laboral de excepción**, donde el derecho laboral se suspende en nombre de la privacidad.

La feminización y la migración refuerzan la desigualdad. Más de la mitad de las trabajadoras son extranjeras, **muchas en situación administrativa irregular**, lo que limita su capacidad de denuncia, dificulta el acceso a la protección social y aumenta la exposición a abusos y explotación. Las trabajadoras internas representan **la forma más extrema de subordinación**: disponibilidad total, jornadas interminables y aislamiento emocional, en un entorno donde el afecto se confunde con obligación.

Estas condiciones no son una anomalía ni un vestigio del pasado: son el resultado de un modelo *familista* de cuidados que descarga sobre las mujeres, y especialmente sobre las migrantes, la responsabilidad de **sostener la vida cotidiana que el Estado no asume**. España mantiene una inversión pública en cuidados muy inferior a la media europea, y delega su déficit estructural en un mercado doméstico privatizado y precario.

La respuesta exige **un cambio de paradigma**: convertir el cuidado en trabajo con derechos. Ello implica avanzar hacia la equiparación plena con el Régimen General, la aplicación efectiva del Convenio 189 de la OIT, la incorporación del sector a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la creación de un Estatuto del Hogar y los Cuidados que establezca categorías profesionales, límites de jornada, reglas para las internas y mecanismos de inspección viables.

Formalizar el trabajo del hogar no es un gesto administrativo, sino una condición de posibilidad para la igualdad y la justicia social. Reconocer derechos en el cuidado es reconocer que no hay sostenibilidad ni bienestar colectivo sin quienes lo hacen posible.

Porque sin derechos en el trabajo del hogar, no hay igualdad, no hay cuidados y no hay justicia social.

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo doméstico remunerado se ha convertido en **uno de los pilares invisibles del bienestar social** en España. Más de medio millón de personas, en su inmensa mayoría mujeres (alrededor del 90%) y con una alta proporción de migrantes, sostienen la vida cotidiana de miles de hogares. Estas trabajadoras realizan tareas esenciales -limpieza, cuidado de mayores, atención de menores-, que hacen posible la participación laboral de terceros, especialmente de mujeres de clases medias y altas. Sin embargo, pese a su contribución crucial, continúan sin disfrutar plenamente de los mismos derechos laborales y protección social que el resto de personas asalariadas. Muchos de los derechos que en teoría las amparan **no se cumplen de manera efectiva**, y las condiciones del sector siguen marcadas por la precariedad: largas jornadas, bajos salarios, alta informalidad y ausencia de reconocimiento institucional.

España destaca en el contexto europeo por la magnitud de este fenómeno. Mientras en la Unión Europea el trabajo doméstico supone apenas un 0,9% del empleo total, en España alcanza el 3,25% (e incluso alrededor del 5% del empleo femenino). De hecho, **más de una cuarta parte de todas las trabajadoras del hogar de la UE trabajan en España**, situando a nuestro país junto con Italia a la cabeza del modelo de cuidados *familista* del sur de Europa. Esta singularidad no es solo cultural: responde a un **déficit estructural de servicios públicos de cuidado**. La baja inversión pública en atención a la dependencia y conciliación ha llevado a externalizar de forma privada, y a bajo coste, las tareas reproductivas. Como señalan los informes, familias y administraciones han descargado en estas empleadas los trabajos más esenciales de la sociedad, permitiendo al Estado “*no invertir en políticas públicas de cuidados al nivel de otros países*”. En otras palabras, el bienestar de muchas familias se sostiene sobre el **trabajo invisible** de mujeres precarizadas.

Pese a algunos avances normativos recientes (notablemente el Real Decreto-ley 16/2022, que por primera vez reconoció el derecho a desempleo y al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) para este colectivo), la brecha entre el reconocimiento formal de derechos y la realidad cotidiana sigue siendo enorme. Estudios y entidades especializadas subrayan que, incluso tras la reforma de 2022, persisten **formas de precariedad crónica**: salarios por debajo del Salario Mínimo Interprofesional, jornadas irregulares y extensas (especialmente en régimen de interna), ausencia de prevención de riesgos laborales y despidos arbitrarios o sin causa justificada. A ello se suma la situación de vulnerabilidad jurídica de muchas trabajadoras migrantes (una de cada cuatro se halla en situación administrativa irregular), lo que limita su capacidad de denuncia y las aboca a la economía sumergida.

Paradójicamente, la pandemia de COVID-19 visibilizó al tiempo que agravó estas desigualdades. Las empleadas del hogar fueron declaradas *“trabajadoras esenciales”* sin recibir la protección correspondiente: muchas enfrentaron mayores riesgos sanitarios, aislamiento forzado en los domicilios donde trabajaban y pérdidas súbitas de ingresos. Diversos informes aluden a la *“paradoja del trabajo esencial sin derechos”*, evidenciando el contraste entre el reconocimiento retórico de su importancia y la desprotección material que sufren. En suma, lejos de ser un vestigio del pasado, el empleo doméstico aparece hoy como un **laboratorio contemporáneo de desigualdades**. En él confluyen jerarquías históricas de género, clase y origen étnico, poniendo a prueba los límites de la ciudadanía laboral y hasta qué punto los derechos fundamentales del trabajo alcanzan verdaderamente a todas las personas.

OBJETO Y ENFOQUE DEL INFORME: Ante esta realidad, el presente informe analiza de forma estructural y crítica las condiciones laborales en el servicio doméstico asalariado en España, con especial énfasis en las persistentes formas de precariedad y exclusión que caracterizan al sector. Se adopta una perspectiva **interseccional** -integrando las dimensiones de género, clase social y migración-, para entender cómo se articula este trabajo en la economía de los cuidados y por qué las brechas de derechos han perdurado en el tiempo. El análisis se centra principalmente en la relación laboral especial del hogar familiar (regulada por el RD 1620/2011 y el RDL 16/2022), pero considera también modalidades afines como la limpieza por horas o los cuidados privatizados fuera del régimen del hogar, que forman parte de un continuo de precarización. La hipótesis de base es que la situación de las empleadas del hogar **no es un fenómeno coyuntural**, sino estructural: resultado de un modelo de bienestar que relega el cuidado al ámbito privado y no remunerado (o precarizado) y de marcos normativos que históricamente han tratado este trabajo como una excepción. A continuación, se examinan el contexto histórico e institucional del sector, su regulación jurídica y sus deficiencias, las condiciones reales de trabajo y vida de estas trabajadoras, y finalmente las políticas necesarias para una equiparación plena de derechos.

1.1. CONTEXTO ESTRUCTURAL DEL EMPLEO DOMÉSTICO EN ESPAÑA

EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y MODELO FAMILISTA DE CUIDADOS: El trabajo doméstico remunerado, tal como se conoce hoy, tiene raíces profundas en las estructuras socioeconómicas y de género. Durante el siglo XX, especialmente bajo el franquismo, el llamado *servicio doméstico* se concibió como una prolongación asalariada del trabajo femenino en el hogar, **sin derechos laborales ni reconocimiento** equiparable al de otros sectores. En esa época, era común que mujeres jóvenes de clases humildes o medio rural migraran a ciudades para trabajar “*de internas*” con familias acomodadas, en un régimen de cuasi-servidumbre (“*entrar-a-servir*”): jornadas extensísimas, dependencia personal de la familia empleadora, **control paternalista** e inexistencia de protección social. Estudios históricos del Instituto de la Mujer documentan cómo este empleo reproducía la idea de que la mujer “*nacía para servir*”, perpetuando en el ámbito urbano la subordinación femenina rural tradicional.

Los primeros intentos de formalizar la situación llegaron tardíamente. En 1985 se creó el Régimen Especial de Empleados de Hogar, integrándolas en la Seguridad Social, pero manteniendo **una lógica de excepcionalidad**: cotizaciones reducidas, exclusión del seguro de desempleo y una relación laboral marcada por la confianza personal más que por la contractual. La Organización Internacional del Trabajo señaló que esta regulación diferenciada del servicio doméstico no era exclusiva de España, sino un patrón global: los Estados extendían derechos laborales al trabajo del hogar solo de manera limitada, sin cuestionar la inviolabilidad del domicilio privado como espacio de trabajo.

Entrado el siglo XXI, la situación comenzó a cambiar gradualmente. El Real Decreto 1620/2011 supuso un punto de inflexión al derogar la normativa de 1985 e intentar profesionalizar en parte el sector. Esta norma estableció la obligatoriedad de contrato escrito, aseguró el salario mínimo (SMI) para las empleadas de hogar y reconoció derechos básicos como vacaciones pagadas o períodos de descanso. Sin embargo, **no eliminó la naturaleza especial y subordinada** de esta relación laboral. Las trabajadoras domésticas continuaron en un Sistema Especial dentro del Régimen General, con menos protección: seguían sin cotizar por desempleo ni tener acceso al FOGASA, quedaban fuera de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su capacidad de negociación colectiva seguía vedada. En la práctica, el hogar familiar continuó funcionando como un **enclave opaco** dentro del Derecho laboral, difícilmente accesible a la inspección y donde el cumplimiento de las normas dependía casi por completo de la buena voluntad del empleador.

Como ha apuntado la doctrina jurídica, el RD 1620/2011 representó un avance formal, pero dejó intacto el núcleo de la desigualdad: se concibió el empleo del hogar como una “relación especial” y no como un trabajo ordinario equiparado al resto. Esto perpetuó una visión paternalista en la que el vínculo laboral se entremezcla con el afecto y la confianza, dificultando que la empleada sea vista -y se vea a sí misma-, como **sujeto pleno de derechos**.

A partir de los años 1990 y 2000, el sector experimentó una transformación adicional con la **feminización de las migraciones** y el auge de las *cadenas globales de cuidados*. La incorporación masiva de mujeres españolas al mercado de trabajo, unida al envejecimiento de la población, generó un *vacío de cuidados* que fue llenado por mujeres migrantes provenientes de Latinoamérica, Europa del Este y África. Estas trabajadoras extranjeras empezaron a sustituir a las nativas en las tareas domésticas, configurando una **nueva división internacional del trabajo reproductivo**: el bienestar de las familias españolas de clase media se apoya en el trabajo precario de mujeres del *Sur global*, quienes a su vez delegan el cuidado de sus propios hijos en redes familiares o en otras mujeres en sus países de origen. Este proceso, descrito por la literatura como la *cadena global de cuidados*, implica una transferencia transnacional de trabajo reproductivo movida por la desigualdad económica. En términos críticos, algunos autores hablan de un “**colonialismo del cuidado**” contemporáneo, en el que los déficits del Estado de bienestar del Norte se compensan explotando la labor de mujeres migrantes del Sur. Así, la continuidad histórica de la desigualdad adopta nuevas formas: de la antigua criada interna bajo tutela “familiar”, se ha pasado a la *empleada migrante semi-regularizada*, pero la subordinación y vulnerabilidad esencial permanecen.

MAGNITUD Y PERFIL DEL SECTOR EN LA ACTUALIDAD: España cuenta hoy con uno de los colectivos de empleo doméstico más amplios de Europa en términos relativos. Según datos de la Seguridad Social, unas 550.000 personas están afiliadas al Sistema Especial de Empleados de Hogar, pero las estimaciones reales, considerando el trabajo no declarado, superan las 700.000 trabajadoras. Diversas fuentes cifran la *tasa de informalidad* en torno al 36% del total del trabajo del hogar, lo que significa que **más de un tercio de estas labores se realiza de manera oculta, sin contratos ni cotizaciones**. Este altísimo nivel de economía sumergida confirma que nos hallamos ante una precariedad estructural, sostenida en el tiempo. De hecho, tal proporción de informalidad lastra no solo los derechos presentes de las trabajadoras, sino también sus ingresos futuros (por ejemplo, muchas no tendrán pensiones contributivas).

El **perfil sociodemográfico** del colectivo refleja dos rasgos centrales: la feminización y la migración. Se estima que alrededor del 90% de las personas empleadas de hogar son mujeres, y más de la mitad son de origen extranjero. Entre las trabajadoras no registradas, la proporción de migrantes es aún mayor (alcanza cerca del 80%). Las nacionalidades más frecuentes ilustran el patrón postcolonial de las migraciones de cuidado: predomina América Latina (Ecuador, Colombia, Bolivia, Paraguay, Perú, República Dominicana), junto con países del Este de Europa (Rumanía, Ucrania) y del norte de África (Marruecos). Al menos **una de cada cuatro trabajadoras del hogar se encuentra en situación administrativa irregular**, es decir, sin permisos de residencia o trabajo. Esta realidad provoca un círculo vicioso de exclusión: *sin papeles no hay contrato, y sin contrato no hay derechos*. Muchas mujeres migrantes quedan atrapadas en la clandestinidad laboral, aceptando condiciones abusivas por miedo a la deportación o a no poder regularizar su situación.

En cuanto a la distribución geográfica, el empleo doméstico remunerado se concentra en las regiones más pobladas y urbanas, donde reside la demanda de clases medias empleadoras. Comunidades como Madrid, Cataluña, Andalucía y Baleares agrupan juntas más del 60% de las afiliaciones en este sector. En zonas rurales el fenómeno es menos visible, pero existe de forma dispersa y a menudo más informal, combinando tareas domésticas con cuidados de personas mayores e incluso apoyo agrícola.

También se observan **brechas importantes en las condiciones laborales** internas del sector. Por un lado, las trabajadoras externas que van por horas o por días suelen enfrentar *subempleo* y salarios muy bajos: **la parcialidad involuntaria afecta a alrededor del 65%** de estas empleadas, lo que reduce sus cotizaciones y prestaciones. De hecho, diversos estudios señalan que el ingreso medio en el servicio doméstico está por debajo del mínimo legal; se ha calculado que el sueldo medio de una empleada del hogar equivale a menos de la mitad del salario medio de la población asalariada en conjunto. Por otro lado, las llamadas **trabajadoras internas** (que conviven en el domicilio del empleador) representan el extremo más crudo de la explotación moderna: muchas **acumulan jornadas de 60 horas semanales o más**, sin separación clara entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso, siempre *de guardia* ante cualquier necesidad de la familia. En la práctica, el hogar como lugar de trabajo diluye la frontera entre lo personal y lo laboral, dando lugar a una forma de **servidumbre contemporánea** donde la subordinación afectiva se disfraza de confianza o *“trato familiar”*. Esta carga continua se traduce en graves consecuencias para la salud física y mental de las internas: investigaciones recientes indican elevados niveles de fatiga crónica, insomnio, ansiedad, depresión y consumo de psicofármacos en este colectivo.

Un informe de salud laboral en 2024 reveló que **8 de cada 10 empleadas de hogar sufren problemas de salud relacionados con su trabajo** (principalmente trastornos musculoesqueléticos, estrés y sobrecarga emocional) **y que el 83% reporta afectaciones de salud mental** como ansiedad o depresión; pese a ello, casi ninguna cuenta con cobertura preventiva ni reconoce su situación como accidente laboral.

En definitiva, los datos confirman que el empleo doméstico no es un nicho marginal, sino un **sector estructural de la economía española**, inserto en el sistema de cuidados. Su función económica es clave (libera tiempo de trabajo productivo a otras personas, amortigua las carencias del sector público), pero esta centralidad no se corresponde con su estatus laboral. Por el contrario, continúa siendo *el eslabón más débil e invisible*: un ámbito feminizado y precarizado, sostenido por la necesidad económica de mujeres con escaso poder de negociación. Esta discrepancia entre la importancia social del trabajo doméstico y la escasa valoración que recibe está en la base de la desigualdad estructural que analizamos.

1.2. MARCO NORMATIVO Y BRECHAS DE APLICACIÓN

A lo largo de las últimas décadas, la legislación española ha intentado ponerse al día con las reivindicaciones del colectivo de trabajadoras del hogar, aunque casi siempre a remolque de sentencias o presiones internacionales. En este apartado se examinan, por un lado, **los avances normativos más significativos (y sus límites)** y, por otro, las brechas que persisten en la aplicación efectiva de los derechos.

RÉGIMEN ESPECIAL DEL HOGAR Y REFORMAS RECIENTES: La regulación jurídica del empleo doméstico ha oscilado tradicionalmente entre el reconocimiento y la excepcionalidad. Tras la etapa del Régimen Especial de 1985 (insuficiente en derechos), el RD 1620/2011, como mencionamos, supuso una modernización parcial: definió la relación laboral especial del hogar familiar e introdujo algunas garantías básicas. No obstante, mantuvo dos notas características que condicionaron todo el sistema:

- A. ÁMBITO PERSONAL Y PRIVADO: El empleador ha de ser una persona física, titular de un hogar familiar, lo que excluye a empresas o intermediarios. Además, el trabajo se realiza en el domicilio particular, protegido por la inviolabilidad constitucional (art. 18 CE). Esto dificulta la profesionalización plena del empleo doméstico y **sustraе el espacio de trabajo del control público** regular (la Inspección de Trabajo no puede entrar en un hogar sin consentimiento o autorización judicial). En la práctica, esta situación consolidó una asimetría: existen derechos reconocidos en papel, pero **su cumplimiento depende casi por completo de cada empleador**, al ser prácticamente imposible fiscalizar las condiciones puertas adentro.
- B. DERECHOS LABORALES LIMITADOS: Aunque el RD 1620/2011 equiparó ciertos aspectos al resto de sectores (salario mínimo, descansos, vacaciones), dejó fuera elementos clave. Las empleadas de hogar continuaron sin derecho a paro ni cobertura del FOGASA, permaneciendo en un subsistema de Seguridad Social con bases de cotización más bajas. También se permitió el pago en especie (manutención y alojamiento) para las internas, lo cual **en la práctica reduce el salario real y refuerza la dependencia de la trabajadora** (que pasa a “deber” techo y comida a su empleador). Sumado a ello, no se estableció un límite estricto al llamado “*tiempo de presencia*” (horas en las que la empleada debe estar disponible en el domicilio sin trabajar efectivamente), posibilitando jornadas maratónicas bajo la figura de “interna”. Como resume una experta en la materia, la reforma de 2011 fue “un avance jurídico formal, pero no un cambio estructural” en la posición subordinada de las trabajadoras del hogar. En esencia, siguieron considerándose **trabajadoras de segunda categoría**, al margen de la negociación colectiva y de muchos derechos fundamentales del trabajo.

La verdadera **reforma histórica** llegó una década después, espoleada por un fallo judicial europeo. En febrero de 2022, el Tribunal de Justicia de la UE dictaminó que la exclusión de las empleadas de hogar de la protección por desempleo constituía una *discriminación indirecta por razón de sexo*, dado que más del 95% del colectivo son mujeres. Esta sentencia (asunto C-389/20) obligó a España a reaccionar y saldar una deuda largamente denunciada. El Gobierno respondió aprobando el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, que equipara varios derechos de las trabajadoras del hogar con los del Régimen General. Entre las **medidas principales** de esta reforma cabe destacar:

1. COTIZACIÓN POR DESEMPLEO Y FOGASA: Desde octubre de 2022 se hizo obligatoria la cotización para paro y Fondo de Garantía Salarial, con aportaciones de empleador y trabajadora, abriendo por primera vez la puerta a que puedan cobrar prestaciones por desempleo. Esto elimina la histórica exclusión que situaba a este colectivo como la **única profesión sin derecho a paro** en España (situación que el Convenio 189 de la OIT prohíbe expresamente desde 2011)
2. FIN DEL DESPIDO POR DESISTIMIENTO: Se suprimió la figura tradicional del *desistimiento* sin causa (el despido aduciendo mera “*pérdida de confianza*”), que permitía terminar el contrato de una empleada de hogar sin justificación objetiva. A partir de la reforma, **los despidos deben estar motivados** o, de lo contrario, conllevan indemnizaciones equiparables a las de cualquier otro trabajador. Esto refuerza la seguridad frente al despido arbitrario, corrigiendo una anomalía legal que facilitaba abusos.
3. PRESUNCIÓN DE CONTRATO INDEFINIDO Y A TIEMPO COMPLETO: Para combatir la informalidad, la norma establece que, **si no hay contrato escrito, se asumirá que la relación es indefinida y de jornada completa**. El objetivo es desalentar la práctica frecuente de no dar de alta o de reflejar menos horas de las reales. También se exige registrar la jornada y comunicar altas/bajas por vía telemática, mejorando la trazabilidad de estas relaciones laborales.
4. SALUD Y SEGURIDAD LABORAL: Aunque de forma todavía incipiente, el RDL 16/2022 mencionó la necesidad de **garantizar la protección frente a riesgos laborales** en este sector, instando al Gobierno a adaptar la normativa de prevención a las especificidades del trabajo en el hogar. Esto supone reconocer que las empleadas domésticas también enfrentan riesgos físicos (movilización de personas, productos de limpieza, sobrecarga postural) y psicosociales, y que la ausencia de protocolos de seguridad es insostenible. (*Nota: posteriormente, en 2023 España ratificó el Convenio 189 de la OIT y en 2024 ha desarrollado reglamentación sobre prevención de riesgos en el trabajo doméstico, avanzando en este punto*).

En conjunto, **la reforma de 2022 significó un hito de justicia laboral** y una reivindicación histórica cumplida: por fin la ley reconoce que *las trabajadoras del hogar son trabajadoras como las demás*, con derecho a paro y demás garantías. Sin embargo, entre el papel y la realidad todavía medía un trecho considerable. Tanto la **Guía práctica del MITES (2022)** , publicada tras la reforma, como los análisis académicos y de asociaciones han advertido de las dificultades para que estos nuevos derechos se apliquen plenamente. Varias razones estructurales explican esta brecha:

a) Por un lado, la **atomización y fragilidad del empleo doméstico** complican la gestión administrativa. Muchas trabajadoras prestan servicio a múltiples hogares con horarios reducidos, **encadenando micro-empleos**. Esto supone que para cotizar deben tramitar altas con cada empleador, a menudo por pocas horas, lo que incrementa la burocracia y el riesgo de errores. Si un empleador familiar no cumple, la trabajadora puede quedar con lagunas de cotización sin saberlo. Además, **subsiste un amplio segmento del colectivo que sigue fuera del sistema**: quienes trabajan sin contrato (ese 36% informal) o carecen de papeles difícilmente se benefician de la reforma, ya que no cotizan ni pueden acceder al paro. En la práctica, los avances normativos tienden a beneficiar sobre todo a la franja *formalizada* del sector (aquella con contrato y documentos en regla), mientras que las más vulnerables -las internas sin regularizar, las trabajadoras por horas no declaradas-, permanecen invisibles para el sistema.

b) Por otro lado, la **falta de mecanismos de control efectivos** en el ámbito doméstico sigue siendo el Talón de Aquiles. La Inspección de Trabajo continúa prácticamente impedida de fiscalizar condiciones dentro de las casas particulares salvo denuncia expresa de la empleada, algo poco frecuente debido al miedo al despido o a represalias (especialmente si la trabajadora es interna o irregular) Esta situación genera, de facto, una *zona de impunidad*: aunque las leyes mejoren, **si no hay cómo verificar su cumplimiento, muchas pueden quedar en letra muerta**. Un informe de la OIT sobre la implementación del Convenio 189 subraya justamente que la efectividad de la reforma española dependerá de fortalecer la inspección y otros medios de control innovadores. Mientras el hogar siga siendo un **espacio jurídicamente reservado**, la plena ciudadanía laboral de las empleadas del hogar seguirá incompleta.

Asimismo, existen **obstáculos culturales y socioeconómicos**. La arraigada concepción de que el trabajo doméstico es más “servicio” o “ayuda familiar” que un empleo real aún pervive en parte de la sociedad, lo que dificulta que empleadores particulares asuman sus obligaciones (contratos, altas, cotizaciones) con la misma seriedad que lo haría una empresa. A ello se suma que muchas familias dependen de este trabajo barato para poder conciliar; si los costes aumentan por la formalización, pueden optar por la vía sumergida. En este sentido, algunos expertos señalan la necesidad de políticas públicas complementarias (ayudas a la dependencia, créditos fiscales para contratar con derechos, etc.) que eviten que la equiparación de derechos acabe penalizando a las propias trabajadoras con pérdida de empleos. De lo contrario, el riesgo es que **la reforma legal, aun siendo un gran paso, no transforme sustancialmente las condiciones materiales** del grueso del colectivo. De hecho, tras el RDL 16/2022 se sigue constatando que muchos salarios reales continúan por debajo del SMI, que las internas mantienen jornadas extenuantes y que la representación sindical en el sector es prácticamente inexistente.

En la práctica, la normativa española ha avanzado más en los últimos años que en las décadas precedentes (ratificación del Convenio 189 de la OIT en 2022, equiparación de prestaciones, promesa de regular la prevención de riesgos, etc.) Esto coloca a España entre los países líderes en reconocimiento formal de derechos de las trabajadoras del hogar, junto a Bélgica o Italia. Sin embargo, **queda pendiente el desafío de hacer efectivos esos derechos**. Las leyes por sí solas no bastan si no van acompañadas de recursos, vigilancia y un cambio de modelo de cuidados. Como señalaba un comunicado sindical tras la reforma: “*se ha cerrado una deuda histórica, pero aún no se ha abierto del todo la puerta a la igualdad real*”. En el siguiente apartado veremos cómo, al examinar las condiciones laborales concretas, persisten formas de precariedad que ningún cambio legal ha eliminado automáticamente.

1.3. CONDICIONES LABORALES Y PRECARIEDAD PERSISTENTE

Pese a los cambios normativos, el día a día de las trabajadoras del hogar sigue mostrando **carencias estructurales**. A continuación, se describen las principales características de las relaciones laborales en este sector y las formas de precariedad más habituales, muchas de las cuales enlazan con lo expuesto en apartados anteriores.

TIPOS DE RELACIONES LABORALES: Podemos distinguir, *grosso modo*, tres modalidades que implican condiciones diferenciadas: **empleadas internas, externas y por horas**. La *trabajadora interna* reside en el domicilio de la familia empleadora, generalmente de lunes a sábado, y está disponible prácticamente las 24 horas. Es la figura más asociada a cuidados intensivos (personas mayores dependientes, por ejemplo) y también la más vulnerable a abusos: la frontera entre jornada laboral y vida personal desaparece, al punto de que muchas internas carecen de horarios definidos, duermen escasamente y permanecen aisladas de su propia familia y entorno social. La relación con la familia puede adquirir tintes cuasi afectivos que, lejos de mejorar la situación, a veces dificultan la reivindicación de derechos (“*te tratamos como de la familia*” puede implicar expectativas de obediencia y gratitud). En contraposición, la *empleada externa* trabaja en el hogar, pero sin pernoctar, cumpliendo generalmente un horario diurno fijo (media jornada o jornada completa) Suele tener algo más de independencia, pero si su contrato es a tiempo parcial enfrenta ingresos muy bajos y ausencia de cotización completa. Finalmente, las trabajadoras *por horas* atienden a varios domicilios durante la semana (limpieza por horas, plancha, etc.), con contratos muy precarios o inexistentes. Son frecuentes los pagos por hora trabajada sin alta en Seguridad Social cuando no se llega al mínimo de horas con un empleador, lo que deja a estas mujeres sin protección alguna. En todos los casos, la **rotación y la inestabilidad** son altas: **muchos acuerdos son verbales o temporales**, y el despido (ahora con indemnización formal) en la práctica sigue siendo fácil y frecuente.

JORNADAS Y TIEMPOS DE TRABAJO: La legislación establece una jornada máxima similar a la general (40 horas semanales) y descansos mínimos, pero en la práctica **muchas empleadas exceden ampliamente esos límites**. Las internas, como ya se mencionó, pueden llegar a trabajar 60-70 horas semanales o más, encadenando tareas desde la madrugada hasta la noche. Aunque legalmente se introdujo el concepto de “*tiempo de presencia*” para distinguirlo del tiempo de trabajo efectivo, en la realidad diaria esa diferenciación es difusa: si la persona cuidada requiere algo, la interna debe atenderla, sea la hora que sea. Por otro lado, las externas por horas sufren el problema contrario: *subempleo* y dispersión de la jornada. Muchas combinan 2, 3 o más empleos a tiempo muy parcial (10 horas semanales en una casa, 8 en otra, 5 en otra), con huecos muertos entre medias, desplazamientos sin remunerar y dificultad para conciliar ellas mismas su trabajo con su vida familiar. De hecho, **la parcialidad no deseada afecta a aproximadamente dos tercios de las trabajadoras de limpieza por horas**. Esta fragmentación reduce sus cotizaciones, cada empleador las da de alta solo por unas horas, por tanto, limita sus derechos a prestaciones por desempleo, bajas, jubilación, etc.

En suma, encontramos una doble problemática: *sobrejornada* excesiva en internas y *infranjornada* en externas parciales, ambas situaciones precarias que distan del trabajo decente.

SALARIOS Y PRESTACIONES: A pesar de la obligación legal de pagar al menos el SMI, abundan los casos donde esto no se cumple, especialmente en el servicio interno y en la economía sumergida. Muchas internas reciben una remuneración muy baja que incluye la comida y el alojamiento como parte del pago (*pago en especie*), resultando en dinero de bolsillo exiguo. Incluso entre quienes trabajan con contrato, es común la cotización por menos horas de las reales para ahorrar costes al empleador, lo que implica que cobran una parte “*en negro*” (frecuentemente por debajo del valor de mercado) y ven recortados sus futuros derechos. Según Oxfam Intermón, el salario medio de las trabajadoras del hogar equivale a **menos de la mitad del salario medio**, reflejando la enorme brecha retributiva. Antes de la pandemia, un 32,5% de empleadas del hogar vivían bajo el umbral de la pobreza, y 1 de cada 6 en pobreza severa. Paradójicamente, estas mujeres cuidan de niños o ancianos en hogares que a veces tienen ingresos muy superiores a los suyos, pero su trabajo sigue considerándose “*barato*”. En cuanto a prestaciones de la Seguridad Social, hasta 2022 estaban excluidas de la principal (el paro); tras la reforma, empezarán a generar derecho a desempleo, aunque muchas tardarán años en reunir periodos cotizados suficientes para un subsidio decente debido a la parcialidad y lagunas de cotización. También cabe señalar que, debido a la informalidad (36% del trabajo no declarado), **la gran mayoría no accederá a una pensión contributiva** en la vejez, quedando abocadas a pensiones asistenciales mínimas. Esta perspectiva de pobreza futura agrava la inseguridad económica ya presente.

PROTECCIÓN FRENTE A ACCIDENTES Y SALUD LABORAL: Una de las asignaturas pendientes más notables es la integración de estas trabajadoras en la normativa de prevención de riesgos laborales. Al día de hoy, las empleadas del hogar siguen excluidas de la aplicación plena de la Ley de Prevención de Riesgos (por considerarse inviable evaluar un domicilio particular sin violar la privacidad). Esto significa que no hay evaluaciones de los puestos, ni formación preventiva obligatoria, ni vigilancia de la salud adaptada. Las consecuencias se notan: altos índices de lesiones musculares por cargar personas o peso, cortes, caídas, exposición a productos químicos de limpieza sin protección, estrés por la carga mental y emocional, etc. Durante años, esta falta de cobertura hizo que incluso si una interna sufría, por ejemplo, un accidente doméstico mientras trabajaba (una quemadura cocinando, una lesión de espalda al mover a un dependiente), no se le reconociera como *accidente laboral* con sus derechos correspondientes.

La reforma de 2022 ha mandado subsanar esto, y de hecho en 2023-2024 se han dado pasos normativos para incluir el hogar en la prevención (España aprobó en 2023 la ratificación del Convenio 189 y en 2024 un Real Decreto específico de seguridad y salud en el trabajo doméstico) Aun así, queda por ver la eficacia real de tales medidas en un entorno tan difícil de supervisar. Mientras tanto, la consecuencia es clara: **la salud de las trabajadoras resiente**. Un informe de 2024 de la *Plataforma por un Empleo de Hogar Digno* reveló cifras alarmantes: **el 83% de las encuestadas presenta problemas de salud vinculados al trabajo**, destacando el estrés, la ansiedad y la fatiga; un 40% ha sufrido algún accidente laboral, y más del 75% de las que reportan problemas de salud consumen algún tipo de fármaco (analgésicos, ansiolíticos, etc.) Pese a ello, solo una minoría se atreve a parar o a exigir mejoras, por miedo a perder el empleo. Estamos, como se ha dicho, ante un trabajo de cuidados que rompe cuerpos.

FALTA DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA: Otro factor de precariedad es la débil organización colectiva del sector. La dispersión de las trabajadoras en miles de hogares individuales, sumada al carácter informal de muchas relaciones, dificulta la sindicalización. En España **no existe (todavía) un convenio colectivo estatal del empleo del hogar** -la relación se rige por la ley especial y por acuerdos privados. Las empleadas tampoco pueden afiliarse fácilmente en sección sindical en su “*empresa*”, porque su empresa es un hogar familiar normalmente fuera del alcance sindical tradicional. Aunque hay asociaciones de empleadas del hogar muy activas y algunos sindicatos (especialmente CCOO y UGT) han incorporado secciones de trabajadoras del hogar y luchado por sus derechos, el nivel de **cobertura sindical** es extremadamente bajo. Hasta 2022, además, las empleadas de hogar estaban explícitamente excluidas del derecho a la negociación colectiva laboral. La ratificación del Convenio 189 y la reforma legal deberían cambiar esto, pero queda camino por recorrer para traducirlo en organizaciones fuertes sobre el terreno. La invisibilidad sindical redonda en que **las trabajadoras enfrentan solas al empleador, en una relación claramente desigual**: difícilmente pueden negociar salario o condiciones quien teme un despido inmediato y quien muchas veces ni siquiera tiene un contrato formal. Es otra dimensión de la “*invisibilización*” de este trabajo: al no haber espacios formales de diálogo social para el sector, sus problemas quedan fuera del radar de la mayoría de políticas laborales generales.

En general, las condiciones laborales actuales de las empleadas del hogar evidencian que, más allá de los cambios legales importantes conseguidos, **subsiste un modelo de precariedad funcional**. Este modelo se caracteriza por la dependencia personal, la informalidad tolerada y la falta de equiparación real con otros trabajos. Como ha señalado Oxfam Intermón, las largas jornadas, la indefensión ante la vulneración de derechos y el escaso reconocimiento “*se cobran un alto precio sobre su salud física y mental y sobre sus condiciones de vida*”. La siguiente sección profundiza en la dimensión estructural de estas desigualdades y en cómo género, clase y migración operan conjuntamente para mantener este estado de cosas.

1.4. DESIGUALDAD ESTRUCTURAL: GÉNERO, CLASE Y MIGRACIÓN ENTRELAZADOS

El empleo doméstico remunerado en España encarna una **desigualdad interseccional** en la que se superponen las jerarquías de género, las divisiones de clase y los fenómenos migratorios. No se trata simplemente de un sector precarizado más, sino de un espacio donde históricamente se han proyectado y reproducido relaciones de poder muy arraigadas:

- A. GÉNERO: Tradicionalmente, las tareas del hogar y los cuidados se han asignado a las mujeres como “*obligación natural*”. El hecho de que más del 90% de este empleo lo realicen mujeres no es casualidad, sino continuación de una división sexual del trabajo que devalúa lo reproductivo frente a lo productivo. Incluso con la incorporación masiva de mujeres españolas al empleo remunerado, la sociedad no redistribuyó equitativamente las labores domésticas entre géneros; en su lugar, se recurrió a **otras mujeres** (mayoritariamente migrantes) para llenar ese vacío. Así, el *modelo familista* español mantuvo la feminización del cuidado, solo que desplazándola hacia mujeres con menos privilegios. Esta situación perpetúa la idea de que el trabajo doméstico “*vale menos*” y puede estar exento de derechos: es visto como una prolongación del rol femenino, más que como un verdadero empleo. La consecuencia es una desvalorización económica (salarios bajos) y social (poca estima y escaso reconocimiento público) de estas labores, reforzando la posición subordinada de quienes las realizan. Además, la casi ausencia de hombres en este sector revela cómo el sistema de género opera: **hay una brecha enorme para que los hombres asuman profesionalmente tareas del hogar**, lo cual perpetúa estereotipos y carga aún más a las mujeres.

- B. CLASE SOCIAL: El trabajo del hogar remunerado evidencia también una dinámica de **desigualdad de clase**. Quienes contratan empleadas suelen ser familias de clase media o alta que pueden permitírselo; quienes se emplean en casas ajenas suelen ser mujeres de origen humilde, a veces con alta cualificación en sus países de origen pero que aquí solo encuentran salida laboral en estos servicios. En la práctica, se establece una relación vertical en la que la autonomía y la carrera profesional de las mujeres de clase media descansan sobre el trabajo doméstico mal pagado de mujeres de clases populares. Es una forma de *“solidaridad” vertical entre mujeres*, como lo llaman algunas sociólogas: unas mujeres *“liberan”* su tiempo delegando en otras que, a cambio, reciben un salario bajo. El resultado es que **la emancipación de unas se construye sobre la precariedad de otras**. Esta transferencia de tiempo y cuidados actúa como un **mecanismo de reproducción de la desigualdad**: al no haber un sistema público suficiente de atención, el mercado privatizado reproduce la estructura de clases (quien tiene recursos emplea a quien no los tiene) Por otro lado, muchas empleadas del hogar en España son a su vez sostén de sus propias familias, a menudo monomarentales, y afrontan una doble jornada: tras cuidar las casas ajenas deben llegar a cuidar la suya. La falta de protección social (por ejemplo, si pierden el empleo no tienen seguro de paro hasta ahora) deja a estas familias trabajadoras en situación de alta vulnerabilidad económica, perpetuando ciclos de pobreza.
- C. MIGRACIÓN Y ETNICIDAD: Más de la mitad de las trabajadoras domésticas son extranjeras, muchas procedentes de antiguos lazos coloniales o culturales (Latinoamérica, Filipinas en otros tiempos, etc.), lo cual añade una dimensión postcolonial a la desigualdad. Estas **mujeres migrantes suelen aceptar condiciones que las locales rechazarían**, debido a su necesidad de remesas o de obtener papeles. Se enfrentan a la Ley de Extranjería, que en la práctica las condena a la irregularidad durante largos periodos (deben conseguir un contrato de 30 horas por 1 año para regularizarse, algo difícil en este sector) La encuesta de 2024 sobre salud laboral ya citada destaca que la situación administrativa irregular es uno de los factores que más aumentan el riesgo de sufrir peores condiciones y abusos. **El miedo a la expulsión o a no conseguir la renovación del permiso hace que muchas migrantes aguanten abusos en silencio**. Asimismo, existen casos de trata de personas o de deuda por viajes en algunas empleadas internas (especialmente en origen de regiones muy pobres) que las colocan en condiciones de *semiesclavitud*.

La *racialización* también juega un papel: mujeres negras, latinoamericanas o asiáticas enfrentan con frecuencia estereotipos raciales en su trabajo (preferencia por ciertas nacionalidades para según qué tareas, o desprecio racista) El hecho de que tradicionalmente se hablase de “*chicas*” o “*muchachas*” para referirse a empleadas del hogar inmigrantes refleja una infantilización y una falta de respeto a su profesionalidad. Todo esto compone un cuadro en el que **ser mujer, pobre y migrante** se convierte en una triple desventaja. Los datos muestran claramente esta intersección: por ejemplo, todas las variables de precariedad (bajos salarios, jornadas maratónicas, falta de contrato) se agudizan en el caso de mujeres extranjeras sin papeles, especialmente si son internas. Es ahí donde la explotación alcanza su máximo.

En definitiva, el empleo doméstico funciona como un **espejo de las desigualdades estructurales** de nuestra sociedad. En palabras de la OIT, el nivel de protección de estos trabajadores es un indicador del grado de cumplimiento de los derechos laborales fundamentales en un país. Actualmente, ese indicador en España evidencia lagunas importantes. Las cadenas globales de cuidado nos recuerdan que la solución a la crisis de cuidados no puede pasar por exportar la carga a colectivos más vulnerables sin otorgarles derechos. La **economía política del cuidado** en España ha descansado en un pacto implícito: sostener el bienestar social abaratando el trabajo doméstico de mujeres marginadas. Este pacto, injusto por naturaleza, ya no se corresponde con el marco de derechos humanos que como sociedad decimos defender.

A modo de conclusión de este análisis, y enlazando con las hipótesis iniciales: la precariedad en el trabajo del hogar no es un residuo arcaico que desaparecerá por sí solo con el desarrollo, sino un fenómeno funcional al sistema actual de cuidados y al mercado laboral (hipótesis 1 confirmada). La arquitectura normativa ha mejorado, pero **sigue sin garantizar** la aplicación efectiva de los derechos por falta de mecanismos adecuados y por inercias culturales (hipótesis 2 vigente) Y, por tanto, la solución exige un enfoque integral y valiente (hipótesis 3): equiparar plenamente derechos, dotar recursos para el cumplimiento y, sobre todo, **revalorizar socialmente los cuidados**. En la sección final, abordamos algunas propuestas y vías de acción en esa dirección.

1.5. DESAFÍOS PENDIENTES

El estudio del trabajo doméstico asalariado en España revela una verdad incómoda: **nuestro sistema de bienestar**, tal como está estructurado hoy, **se sostiene en parte gracias a la explotación silenciosa de un colectivo vulnerable**. Esta realidad, largamente normalizada, debe afrontarse con políticas decididas que combatan la desigualdad estructural en la que se origina.

En primer lugar, es preciso **culminar la equiparación plena** de las empleadas de hogar con el resto de trabajadores en términos legales. La reforma de 2022 fue un gran paso, pero aún quedan excepciones por cerrar: garantizar la cobertura total de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (lo que implica desarrollar inspecciones adaptadas, quizás mediante protocolos especiales que respeten la intimidad pero protejan la seguridad), extender el derecho a la negociación colectiva efectiva del sector, y consolidar las recientes mejoras (asegurando, por ejemplo, que ninguna trabajadora quede fuera del sistema de desempleo por requisitos difíciles de cumplir). La reciente ratificación del Convenio 189 de la OIT impone a España la obligación internacional de cumplir estos objetivos, de modo que ya no hay excusas para la inacción.

En segundo lugar, **reforzar los mecanismos de control y el apoyo a la formalización**. Dado que la inspección convencional tiene límites, se pueden explorar alternativas: creación de una unidad especializada de la Inspección de Trabajo que tramite de oficio las denuncias confidenciales de trabajadoras (protegiéndolas del riesgo), campañas masivas de información a familias empleadoras sobre sus obligaciones, incremento de sanciones a la informalidad reincidente, e incentivos positivos a la contratación regular (por ejemplo, ventajas fiscales o subvenciones a quienes contratan cuidadores legales en el hogar, combinadas con la exigencia de ciertos estándares de calidad). Algunos países europeos han **profesionalizado parcialmente el sector** mediante cheques servicio o agencias públicas de empleo domiciliario; España podría estudiar estas experiencias para **afiorar empleo sumergido** sin perjudicar a las familias ni a las trabajadoras.

Un punto crítico es la **regularización de las trabajadoras migrantes**. Mientras decenas de miles de cuidadoras permanezcan en la sombra de la irregularidad administrativa, seguirán existiendo empleadores dispuestos a aprovecharse de su necesidad. Facilitar vías de regularización extraordinaria -dado el carácter *esencial* de sus funciones, demostrado incluso durante la pandemia-, sería no solo un acto de justicia social sino una medida de salud pública laboral: permitiría que estas mujeres salgan de la clandestinidad, accedan a la protección social y rompan el círculo de explotación. En paralelo, es necesario coordinar las políticas de **inmigración y cuidados**: los requisitos de la Ley de Extranjería deben adaptarse a la realidad del empleo de hogar (por ejemplo, acumulando horas de varios empleadores para alcanzar el mínimo exigido de cotización). El reconocimiento de derechos plenos también pasa por aquí.

Por último, pero no menos importante, urge un replanteamiento más amplio de la **política de cuidados** en España. El empleo doméstico no puede seguir actuando como sustituto precario de unas prestaciones públicas insuficientes. Es imprescindible **invertir en servicios públicos de atención** (escuelas infantiles, centros de día, teleasistencia, ayuda a domicilio profesional) de calidad y asequibles, de forma que la necesidad de recurrir a una empleada particular sea una opción digna y no la única salida. Un **pacto de Estado por los cuidados**, con perspectiva de género y antirracista, debería integrar a las trabajadoras del hogar en la agenda: por ejemplo, incluyendo su voz en el diseño de políticas, reconociendo su experiencia profesional (acreditando sus competencias y facilitando su formación continua) y lanzando campañas de sensibilización que dignifiquen su labor ante la sociedad.

En conclusión, el trabajo doméstico asalariado ha sido durante décadas **el espejo oculto de nuestras desigualdades**. Hoy, afloran sus problemas y con ellos la oportunidad de transformarlo. Pasar de un modelo de “*cuidados baratos*” basados en la precariedad de las mujeres pobres, a un modelo de *cuidados dignos con derechos* es uno de los grandes desafíos sociales de nuestro tiempo. No se trata solo de hacer justicia a cientos de miles de trabajadoras, que también, sino de construir una sociedad más equitativa donde el cuidado de la vida sea valorizado. Como proclaman sus movimientos: “*Sin nosotras no se mueve el mundo*”. **Llegó la hora de que ese reconocimiento deje de ser simbólico y se traduzca en hechos**. Garantizar derechos laborales plenos a las empleadas del hogar y mejorar sus condiciones no es un lujo, es un imperativo para cualquier sociedad que aspire a la igualdad y la justicia social.

2. MARCO NORMATIVO Y REGULATORIO

2.1. LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

El Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, es la norma fundamental que regula la relación laboral especial de las empleadas del hogar en España. Su aprobación intentó modernizar un régimen jurídico procedente de estructuras patriarcales que mantenían a cientos de miles de trabajadoras en una **posición de subordinación social y laboral**. Aunque reemplazó al antiguo Real Decreto 1424/1985 (que consagraba una excepcionalidad casi total (sin derecho al desempleo, sin representación sindical y con cotización reducida), no rompió por completo con su lógica básica: el hogar continúa definido como un ámbito privado impermeable al control público y el trabajo doméstico se considera una actividad “*especial*” y no plenamente laboral.

La definición legal de la relación laboral del hogar (artículo 1 del RD 1620/2011) contempla precisamente esta dualidad. Destacan dos limitaciones estructurales:

- A. CARÁCTER PERSONAL DEL EMPLEADOR: solo las personas físicas titulares del hogar pueden contratar trabajadoras del hogar, excluyéndose a las personas jurídicas. Esto impide una profesionalización plena del empleo doméstico y mantiene la relación en el ámbito estrictamente familiar.
- B. CARÁCTER PRIVADO DEL ESPACIO DE TRABAJO: el domicilio familiar queda fuera del alcance normal de la inspección laboral, por la inviolabilidad constitucional del domicilio. Esta privatización del espacio laboral genera una asimetría entre los derechos reconocidos y los derechos realmente efectivos, pues su cumplimiento depende en gran medida de la buena voluntad del empleador.

Pese a estas limitaciones, el Real Decreto introdujo avances significativos respecto al marco anterior: fijó la obligatoriedad de contrato por escrito, equiparó el salario al Salario Mínimo Interprofesional, reconoció 30 días de vacaciones anuales y estableció descansos diarios y semanales mínimos. Además, incorporó la figura del **tiempo de presencia frente al tiempo de trabajo efectivo, aunque sin límites cuantitativos claros**. En la práctica esto permitió que, especialmente en el régimen de internas, las jornadas se prolongaran casi sin límite y la trabajadora estuviera disponible de forma permanente.

Sin embargo, el RD 1620/2011 mantuvo una arquitectura laboral de segunda categoría. Las empleadas del hogar **siguieron integradas en un Sistema Especial** dentro del Régimen General de la Seguridad Social, con bases de cotización reducidas y sin acceso a la prestación por desempleo ni al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA). Esta exclusión de la protección por desempleo, según denunció la OIT en 2010, vulneraba el principio de igualdad de trato y el derecho al trabajo decente, pues el carácter especial del régimen no justificaba una inferioridad jurídica. Además, persistieron elementos que reforzaban la dependencia y la precariedad estructural del trabajo doméstico:

- a) PAGO EN ESPECIE: la posibilidad de computar alojamiento y manutención reducía el salario real de las internas y reforzaba la subordinación afectiva al empleador.
- b) RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL EN LA COTIZACIÓN: al recaer sobre el propio empleador la obligación de dar de alta y cotizar, se generó una alta tasa de incumplimiento, sobre todo en contratos parciales o por horas.
- c) AUSENCIA DE INSPECCIÓN EFECTIVA: la imposibilidad de que la inspección de trabajo acceda libremente al domicilio perpetuó una zona de impunidad, donde muchas irregularidades quedaban fuera de control.

En resumen, como señala García Valverde (2022), el RD 1620/2011 representó un avance formal en la protección de las empleadas del hogar, pero no supuso un cambio estructural en su posición laboral. La legislación continuó considerando el servicio doméstico como una “*relación especial*” y por tanto excepcional, en lugar de reconocerlo como un trabajo ordinario con derechos plenos. Esta lógica diferencial reproduce la antigua concepción paternalista del servicio doméstico, donde el vínculo laboral se mezcla con la confianza personal o la gratitud, dificultando la percepción de la trabajadora como sujeto de derechos. En definitiva, el RD 1620/2011 formalizó ciertos aspectos del sector, pero no dismanteló la estructura de desigualdad que lo sustenta. El hogar familiar siguió siendo un espacio semi-regulado, fuera del alcance de la negociación colectiva y de la acción sindical, donde la relación laboral se basa más en la deferencia y la dependencia que en la igualdad contractual. **Sólo con la reforma de 2022 se empezaron a corregir algunas de estas lagunas históricas** (reconociendo por primera vez el derecho a desempleo y al FOGASA), pero la lógica de excepcionalidad instaurada en 2011 persiste como herencia de una visión doméstica del trabajo femenino: necesaria para la economía, pero periférica al Derecho laboral.

2.2. REFORMA DE 2022: REAL DECRETO-LEY 16/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE

El Real Decreto-ley 16/2022 marcó un punto de inflexión histórico en la regulación del empleo doméstico en España. Por primera vez, **reconoció plenamente el derecho a la prestación por desempleo** y la inclusión en el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), acabando con una exclusión jurídica que había perdurado más de tres décadas. Esta reforma respondía a una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (asunto C-389/20, de febrero de 2022) que consideró discriminatorio por razón de sexo excluir a las trabajadoras del hogar del sistema de protección por desempleo. El fallo obligó al legislador español a corregir una situación que ya habían denunciado la OIT (Convenio 189) y diversas organizaciones feministas.

El RDL 16/2022 busca una equiparación progresiva del empleo doméstico con el Régimen General, introduciendo una serie de medidas concretas:

1. COTIZACIÓN POR DESEMPLEO Y FOGASA: desde el 1 de octubre de 2022 se hace obligatoria la cotización compartida (empleador y trabajadora) para desempleo y para el Fondo de Garantía Salarial.
2. PRESUNCIÓN DE CONTRATO INDEFINIDO: en ausencia de contrato escrito, se presume contrato indefinido a jornada completa, con el fin de reducir la informalidad y facilitar la acreditación de derechos.
3. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO: se establecen indemnizaciones en términos más homogéneos con el Régimen General, suprimiendo la antigua figura del “*desistimiento*” unilateral sin causa –que permitía el despido discrecional por parte del empleador– y equiparando la protección frente al despido.
4. REGISTRO DE JORNADA: se obliga a llevar un registro de las horas trabajadas y a comunicar electrónicamente las altas y bajas al Sistema RED, reforzando la trazabilidad administrativa y la transparencia contractual.
5. PROTECCIÓN FRENTE A RIESGOS LABORALES: se incorpora expresamente la obligación de que el empleador evalúe los riesgos en el domicilio y adopte las medidas de seguridad necesarias. Esta exigencia se materializó en septiembre de 2024 con el Real Decreto 893/2024, que regula la seguridad y salud en el trabajo doméstico, obligando formalmente a la persona empleadora a evaluar los riesgos laborales del hogar y garantizar la protección de la trabajadora.

Estas reformas suponen un avance sustancial, no solo normativo sino también simbólico: el Estado español reconoce que las empleadas del hogar son trabajadoras con derechos equiparables al resto del mercado. Sin embargo, como advierten la Guía del MITES (2022) y posteriores informes (ESOMI, 2024), la brecha entre el derecho formal y su aplicación práctica sigue siendo grande. La atomización del empleo doméstico (contratos muy cortos, múltiples empleadores por trabajadora, jornadas parciales y alta rotación), dificulta la gestión de cotizaciones y el acceso a prestaciones. **Las trabajadoras que alternan varios hogares deben tramitar múltiples afiliaciones y altas**, con sistemas de cotización dispares y poca información digital accesible. Asimismo, la inspección de trabajo no puede controlar eficazmente el cumplimiento de la norma en los domicilios privados (limitada por la inviolabilidad del domicilio y por la falta de recursos especializados), lo que deja amplias zonas de impunidad.

Aún más, una parte importante del colectivo permanece fuera del alcance de la ley: **el trabajo informal y la irregularidad administrativa** siguen siendo la única opción para quienes no pueden acceder a un contrato formal, ya sea por falta de documentación o por los costes que ello supone. En la práctica, las reformas benefician principalmente al segmento más visible y formalizado del sector, mientras las trabajadoras más vulnerables (internas sin papeles, empleadas por horas sin contrato), siguen siendo invisibles para el sistema. En términos estructurales, el RDL 16/2022 corrige una desigualdad formal pero no altera el modelo de precariedad funcional que sostiene el sector. Se amplían derechos, pero no cambian las condiciones materiales: en muchos casos los salarios siguen por debajo del SMI, la disponibilidad horaria total en las internas continúa sin límite real y la representación colectiva es prácticamente inexistente. El **trabajo doméstico carece de negociación sectorial**, de convenio estatal y de canales efectivos de participación sindical.

En comparación europea, la reforma sitúa a España entre los países con mayores avances normativos junto a Bélgica e Italia. No obstante, como subraya la OIT (Informe 2023), la efectividad de estas medidas dependerá de su aplicación integral: del refuerzo de la inspección laboral y de la incorporación del empleo doméstico en las políticas públicas de cuidados. **Mientras el hogar siga siendo un enclave de excepcionalidad jurídica, la plena ciudadanía laboral de las trabajadoras del hogar seguirá siendo una promesa pendiente.** En síntesis, el RDL 16/2022 supuso un hito de justicia laboral y de reparación simbólica, pero su alcance real está condicionado por los límites estructurales del modelo español de cuidados –fragmentación del empleo, informalidad endémica, falta de control y persistencia de la idea del hogar como espacio privado– que impiden abrir plenamente la puerta a la igualdad sustantiva que el Convenio 189 de la OIT considera mínima para un trabajo decente.

2.3. EL CONVENIO 189 DE LA OIT: DERECHOS HUMANOS PARA EL TRABAJO DOMÉSTICO

El Convenio 189 de la OIT, aprobado en 2011, establece el marco internacional de referencia para dignificar el trabajo doméstico. Reconoce explícitamente que las trabajadoras del hogar, en su inmensa mayoría mujeres, realizan una actividad económica esencial y deben disfrutar de los mismos derechos fundamentales que cualquier otro trabajo asalariado: igualdad de remuneración, jornada y descanso adecuados, protección social y salud en el trabajo, así como libertad sindical y negociación colectiva. Junto con la Recomendación 201, el Convenio detalló medidas de aplicación concreta (regulación de agencias de colocación, prevención del acoso, inspección adaptada al ámbito doméstico, extensión de cobertura sanitaria y de maternidad, etc.), marcando **un cambio de paradigma**: el trabajo doméstico dejó de ser visto como “*privado*” o “*natural*” para concebirse como trabajo con valor económico, social y jurídico.

España ratificó el Convenio 189 el 9 de junio de 2022 (en vigor desde 2023) tras una intensa campaña de sindicatos y organizaciones de mujeres. Esta ratificación fue entendida como un **acto de reparación histórica** y de alineamiento con estándares internacionales laborales. El Real Decreto-ley 16/2022, aprobado pocos meses después, se presentó como la primera respuesta normativa a las obligaciones del Convenio.

Sin embargo, diversos informes recientes (OIT 2023; Ministerio de Trabajo 2022; Universidad de Coruña 2024) señalan que la implementación real del Convenio en España sigue siendo parcial e incompleta. Persisten importantes brechas que impiden el pleno cumplimiento de los compromisos internacionales:

- a) **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**: las trabajadoras del hogar han estado excluidas tradicionalmente de la aplicación directa de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, bajo el argumento de la inviolabilidad del domicilio. Este vacío legal contrasta con las altas tasas de lesiones musculoesqueléticas, sobrecarga física, estrés y problemas psicológicos documentados en este colectivo. La aprobación en 2024 del Real Decreto 893/2024 corrigió parte de esta omisión al **aplicar normas de seguridad y salud al ámbito doméstico**, exigiendo a la persona empleadora evaluar los riesgos del hogar. No obstante, su efectiva implementación enfrenta aún dificultades prácticas.

- b) INSPECCIÓN DE TRABAJO: las limitaciones constitucionales para acceder al domicilio **impiden una supervisión efectiva del cumplimiento normativo**. En la práctica, la inspección solo puede actuar ante denuncia expresa de la trabajadora, algo excepcional debido al miedo al despido o a ser expulsada en caso de irregularidad administrativa. Esta falta de control convierte al hogar en el último espacio de opacidad laboral del ordenamiento español.
- c) NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y REPRESENTACIÓN: la ausencia de convenios sectoriales estatales o autonómicos deja a las trabajadoras **sin un marco colectivo de negociación** (salarios, descansos, condiciones) Esta carencia refuerza la desigualdad de poder frente a los empleadores particulares y vulnera el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva reconocido por los Convenios 87 y 98 de la OIT.
- d) PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO Y COBERTURA DE MATERNIDAD: aunque el RDL 16/2022 eliminó el despido sin causa, **sigue existiendo ambigüedad funcional** que permite despidos encubiertos. La estabilidad contractual es reducida (la rotación supera el 40% anual) y las prestaciones de maternidad o familia quedan limitadas solo a las trabajadoras dadas de alta, dejando fuera a quienes laboran sin contrato o con cotizaciones fragmentadas.

En consecuencia, la ratificación del Convenio 189 ha tenido más valor simbólico que transformador. España cumple formalmente sus obligaciones internacionales, pero el traslado efectivo de sus principios al orden interno y a la práctica cotidiana aún no se ha completado. El país dispone ahora de un marco jurídico más coherente (RDL 16/2022, Plan Estratégico de Inspección 2023-2025, ratificación del C189), pero carece de la infraestructura institucional y de recursos presupuestarios necesarios para hacerlos realidad. En perspectiva crítica, la ratificación del Convenio no ha supuesto todavía una revolución del cuidado, **sino una normalización jurídica sin transformación estructural**. El hogar sigue siendo un espacio semi-privado de desprotección, las trabajadoras carecen de canales colectivos efectivos y las políticas públicas no han asumido plenamente la responsabilidad de garantizar los cuidados (objetivo central del Convenio) En la práctica, el Convenio 189 introdujo en el discurso jurídico la idea del trabajo doméstico como asunto de derechos humanos, pero su traducción material en España está aún por completarse. Sin inspección real, sin prevención de riesgos efectiva y sin negociación colectiva, **el principio de igualdad de trato consagrado en el Convenio permanece en suspenso**. La ratificación ha sido, hasta ahora, un gesto de reconocimiento más que una transformación de fondo.

2.4. CONTRATACIÓN IRREGULAR Y CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORAS

Una parte sustancial de la precariedad del trabajo doméstico en España se origina en la contratación irregular y en prácticas de intermediación laboral encubiertas. Estas modalidades, lejos de ser marginales, **funcionan como un mecanismo para abaratar costes**, externalizar responsabilidades y controlar a un colectivo mayoritariamente femenino, migrante y en situación administrativa vulnerable. Estudios recientes (Rodríguez Crespo 2019; ESOMI 2024) muestran cómo el crecimiento de agencias de colocación privadas, empresas multiservicios y plataformas digitales ha transformado el empleo doméstico tradicional, introduciendo nuevas formas opacas de intermediación. Estas entidades operan al límite de la legalidad, diluyendo la relación laboral directa entre empleador y trabajadora, principio básico del RD 1620/2011. En lugar de promover la formalización, **muchas agencias simulan legalidad** mientras trasladan el riesgo y la precariedad a las trabajadoras.

En términos jurídicos, estas prácticas constituyen una cesión ilegal de trabajadores, prohibida por el Estatuto de los Trabajadores (artículo 43) y la Ley 14/1994 de Empresas de Trabajo Temporal. Solo las ETT autorizadas pueden realizar contrataciones para ceder personal a terceros. Sin embargo, numerosas agencias de empleo doméstico operan sin autorización administrativa, utilizando listas de disponibilidad o contratos rotatorios que eluden la formalidad. El resultado es **un circuito pseudo-mercantil en el que la trabajadora carece de un empleador identificable**, no se le cotiza realmente y depende de una cadena de intermediarios que extraen valor de su trabajo sin asumir obligaciones.

Los mecanismos más frecuentes de irregularidad en el sector incluyen:

- a) **FALSOS CONTRATOS DE SERVICIOS O AUTÓNOMOS:** simulación de relaciones mercantiles que encubren vínculos de dependencia (la trabajadora se ve obligada a trabajar exclusivamente para un hogar, pero formalmente actúa como “autónoma” o empresa)
- b) **DESCUENTO DE COMISIONES:** aplicación de comisiones u “*honorarios*” ilegales que las agencias deducen del salario de la trabajadora, lucrándose con la diferencia entre lo que paga el empleador y lo que recibe la trabajadora (práctica prohibida, pero habitual)
- c) **COOPERATIVAS Y ASOCIACIONES FALSAS:** creación de entidades supuestamente sin ánimo de lucro o cooperativas que ofrecen servicios domésticos y actúan como intermediarias, pero sin reconocer la condición laboral de las trabajadoras, ni sus derechos.

- d) PLATAFORMAS DIGITALES DE CUIDADO: aplicaciones o portales que se presentan como meras mediadoras tecnológicas, pero que imponen tarifas, horarios y condiciones, replicando un modelo de control algorítmico de la economía de plataformas y eludiendo responsabilidades laborales.

Estas modalidades **no son excepcionales**: según la OIT (2010) y estudios como el de Oxfam Intermón (2023), más de un tercio del empleo doméstico en España opera bajo alguna forma de informalidad o subcontratación encubierta. Esto significa que **cientos de miles de mujeres trabajan sin contrato, sin cotizar y sin acceso a derechos básicos como el desempleo**, la protección frente al despido o la cobertura por accidentes. El impacto va más allá del mero incumplimiento administrativo: estas prácticas reconfiguran el vínculo laboral, transformando a la trabajadora en una prestadora de servicios sin derechos colectivos. En este modelo híbrido, la formalización aparente (contrato por horas, mediación de agencia, pago electrónico) **encubre una explotación material profunda**, donde la disponibilidad total, la sobrecarga y la inseguridad económica son permanentes.

La falta de regulación específica para las agencias de colocación en el sector doméstico facilita esta expansión irregular. A diferencia de las ETT o de los servicios públicos de empleo, **estas agencias no están sujetas a inspecciones sistemáticas ni a requisitos de acreditación**. Según el informe ESOMI (2024), muchas trabajadoras desconocen quién figura legalmente como su empleador o en qué condiciones han sido dadas de alta, lo que impide cualquier reclamación posterior. Estructuralmente, la contratación irregular y la cesión ilegal actúan como “*válvulas de ajuste*” en la economía del cuidado: permiten satisfacer la creciente demanda de servicios domésticos manteniendo precios bajos y mano de obra flexible, a cambio de generar un régimen de ciudadanía laboral degradada. Así, la relación contractual se sustituye por la dependencia personal o incluso algorítmica, y el trabajo doméstico transita hoy entre una formalización insuficiente (impulsada por el RDL 16/2022) y una precarización sofisticada (impulsada por intermediaciones privadas). Este híbrido legal crea **un nuevo tipo de informalidad institucionalizada**: visible, digitalizada y normalizada. La contratación irregular no es un vestigio del pasado, sino un dispositivo contemporáneo de control y segmentación del trabajo femenino y migrante, sostenido por la tolerancia institucional y la invisibilidad estructural del hogar como espacio de producción de valor.

2.5. EL HOGAR COMO FRONTERA DE LA INSPECCIÓN LABORAL

El carácter privado del hogar familiar convierte al empleo doméstico en un espacio casi inaccesible para la inspección laboral. El artículo 18.2 de la Constitución Española garantiza la inviolabilidad del domicilio, prohibiendo la entrada o registro sin consentimiento del titular o sin orden judicial. Esto significa que la Inspección de Trabajo no puede acceder libremente a los domicilios particulares para verificar condiciones laborales, **salvo casos excepcionales**. En la práctica, salvo denuncia expresa de la trabajadora (hecho poco frecuente por miedo a represalias), no existe un mecanismo ordinario de control.

En un sector caracterizado por la atomización, la informalidad y la dependencia personal, este límite constitucional tiene un efecto desproporcionado: el espacio privado se convierte en una zona de excepción al Derecho laboral. Aunque existen derechos formales (salario mínimo, jornada máxima, descansos, protección frente al despido), la ausencia de mecanismos efectivos de supervisión hace que esos derechos queden en gran medida en papel. El resultado es un régimen de legalidad fragmentada: **la norma existe, pero su cumplimiento depende de la voluntad del empleador**. Organizaciones internacionales y nacionales han señalado que el hogar es *“la frontera invisible de la inspección laboral moderna”*: un territorio donde los derechos no desaparecen, pero pierden capacidad de ejercerse.

Esta frontera es también simbólica y emocional. La soledad de la trabajadora en el hogar, su dependencia económica respecto a la familia empleadora y el miedo a perder el empleo o ser denunciada a la administración (en caso de irregularidad) limitan severamente la posibilidad de denuncia. Según estudios (ESOMI 2024), menos del 10% de las trabajadoras que sufren abusos o impagos presenta una reclamación formal; **la mayoría de los conflictos se resuelven con renuncia, resignación o silencio**. La situación se agrava en el caso de las empleadas internas, que conviven con la familia empleadora. En esos casos no hay límites claros entre tiempo laboral y personal; la convivencia continuada diluye cualquier posibilidad de anonimato o supervisión. La frontera entre el cuidado y la subordinación se vuelve casi absoluta, dando lugar a lo que Pla Julián (2004) llamó un *“espacio de domesticación laboral”*, donde la obediencia reemplaza al derecho y la gratitud al salario justo.

Ante esta falta de control institucional, han sido las organizaciones sociales y sindicales quienes han ocupado ese espacio. Colectivos como SEDOAC, Territorio Doméstico, Mujeres Migrantes Diversas, UGT o CCOO realizan labor de mediación y acompañamiento: ofrecen asesoramiento jurídico, formación y visibilización, y construyen redes de apoyo para trabajadoras que carecen de interlocutores formales. Sin embargo, estos grupos actúan con recursos limitados y sin capacidad sancionadora, lo que evidencia la ausencia práctica del Estado en la protección de un colectivo que, paradójicamente, sostiene el bienestar nacional. El Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo 2023-2025 prevé medidas como el control remoto y campañas informativas dirigidas a empleadores, pero la cuestión central permanece sin resolver: ¿cómo garantizar los derechos laborales en un espacio constitucionalmente protegido? La OIT recomienda en estos casos protocolos de verificación voluntaria y mecanismos de mediación administrativa (entrevistas confidenciales, auditorías documentales o inspecciones concertadas) que permitan intervenir sin vulnerar la privacidad.

En conjunto, el marco normativo español revela **una dualidad persistente**:

- A. RECONOCIMIENTO FORMAL DE DERECHOS: se han incorporado nuevos derechos y obligaciones (RDL 16/2022, ratificación del C189) que, en teoría, equiparan a las trabajadoras del hogar con el resto de las trabajadoras.
- B. PERSISTENCIA DE LA DESIGUALDAD ESTRUCTURAL: subsisten la falta de inspección efectiva, la informalidad endémica y una relación especial que perpetúa la dependencia personal.

Esta contradicción refleja el desfase entre la ley y su ejecución. El Derecho ha avanzado más rápido que la realidad, pero la ausencia de mecanismos de control y canales seguros de denuncia deja a las empleadas del hogar en una posición de vulnerabilidad muy similar a la de antes. Como señala Oxfam Intermón (2023), *“el hogar se ha convertido en el último territorio sin Estado”*, un espacio donde el derecho al trabajo digno se reconoce formalmente, pero no se ejerce de hecho. La paradoja final es evidente: el hogar, lugar donde se sostiene la vida, sigue siendo el único espacio donde el trabajo puede ejercerse sin las garantías plenas del Derecho laboral. Mientras el Estado no asuma completamente su responsabilidad de supervisión, el trabajo doméstico permanecerá en esa frontera ambigua entre lo privado y lo público, entre la legalidad reconocida y la precariedad vivida.

3. CONDICIONES LABORALES DEL COLECTIVO

3.1. TIPOLOGÍA DE RELACIONES LABORALES: INTERNAS, EXTERNAS Y POR HORAS

El empleo doméstico español se organiza en tres modalidades principales (internas, externas y por horas), que no son simples categorías contractuales, sino **formas diferenciadas de subordinación, disponibilidad y desprotección**. Su diversidad responde menos a la voluntad de las trabajadoras que a la demanda variable de los hogares y a la fragilidad estructural del colectivo.

a) EMPLEADAS INTERNAS: la disponibilidad total como servidumbre contemporánea. La *interna* reside en el domicilio de la familia empleadora y combina tareas de hogar con cuidados continuos. La figura del *tiempo de presencia*, imprecisa en su delimitación, abre una zona gris que estira la jornada hasta convertir la disponibilidad en norma. El salario suele computar alojamiento y manutención como pago en especie, lo que reduce el ingreso efectivo y refuerza la dependencia residencial. A la sobrecarga física se suma **la erosión psicoemocional derivada del aislamiento, la pérdida de intimidad y la disolución de fronteras entre vida y trabajo**. La relación adopta con frecuencia un tono paternalista (*“como de la familia”*) que encubre asimetrías y dificulta la exigencia de derechos.

b) EMPLEADAS EXTERNAS: formalidad intermitente y vulnerabilidad cotidiana. La *externa* trabaja sin pernoctar, a jornada completa o parcial. Aunque el contrato escrito y la cotización son obligatorios, abundan las discontinuidades: **altas y bajas tardías, pagos en metálico, cotización inferior a las horas reales y contratos encadenados de corta duración**. En la práctica, la externa asume un multitarea (limpieza, cocina, apoyo a menores y mayores) con tiempos fragmentados y desplazamientos no remunerados entre domicilios. La ausencia de representación colectiva y de un marco sectorial convierte su trabajo en una negociación individual permanente, casi siempre en desventaja.

c) TRABAJADORAS POR HORAS: la cara visible de la fragmentación. Las *por horas* concentran hoy el mayor volumen de empleo doméstico. Prestando servicio en varios hogares cada semana, **encadenan micro-jornadas con salarios variables, rotación elevada y lagunas contributivas**. Esta modalidad suma lo peor de dos mundos: la inseguridad del falso autoempleo y la dependencia del asalariado precario. La multiplicidad de empleadores impide consolidar derechos y convierte el ingreso en una economía de supervivencia.

UNA MISMA ESTRUCTURA BAJO TRES FORMAS. Las tres modalidades comparten un denominador común: **ausencia de autonomía efectiva y de representación**. La dispersión de empleadores, la invisibilidad del espacio doméstico y la falta de convenios impiden construir poder colectivo. El hogar opera como núcleo reproductor de la desigualdad: allí donde la costumbre sustituye a la norma, la subordinación se naturaliza. De la disponibilidad total a la fragmentación extrema, todas las variantes responden a una misma lógica: un trabajo imprescindible para la sociedad, pero estructuralmente subordinado y desprotegido.

3.2. SALARIOS Y DESIGUALDAD RETRIBUTIVA

El trabajo doméstico se sitúa en la base salarial del mercado laboral. Aunque la ley prohíbe **remuneraciones por debajo del SMI**, la brecha entre norma y práctica es amplia: en la economía formal, el valor por hora declarado apenas supera el umbral legal; en la informalidad, cae drásticamente y desaparecen vacaciones, pagas extra y cotización. En el régimen interno, el pago en especie (alojamiento y manutención) se utiliza para justificar sueldos por debajo del mínimo, desplazando el debate del valor económico al vínculo afectivo.

La opacidad retributiva (pagos en metálico, subdeclaración de horas, manipulación del salario en especie) impide la trazabilidad y erosiona la capacidad contributiva, con efectos a largo plazo sobre prestaciones y pensiones. La desigualdad salarial tiene además una dimensión étnico-cívica: **las mujeres migrantes concentran los puestos peor pagados y más extensos en horas**, especialmente como internas. En términos estructurales, la economía del cuidado opera como una transferencia de desigualdad: el bienestar de unos se sostiene en la infravaloración sistemática del trabajo de otras. Mientras el SMI fija un umbral de dignidad formal, la realidad del sector continúa regida por una economía moral de la subordinación, donde la gratitud sustituye al reconocimiento y la informalidad actúa como válvula del sistema.

3.3. JORNADA, TIEMPOS DE TRABAJO Y DISPONIBILIDAD TOTAL

El tiempo en el empleo doméstico oscila entre la intermitencia crónica y el agotamiento absoluto. En las relaciones internas, la jornada legal (40 horas de trabajo efectivo más presencia pactada) deviene ficción: las *horas de presencia* funcionan como mecanismo expansivo que coloniza el tiempo vital. Nocturnidad, interrupciones del descanso, falta de privacidad y guardias implícitas configuran una disponibilidad casi permanente. La vivienda se convierte en espacio de **control continuo**, y el discurso de la “*confianza*” legitima la elasticidad sin límite.

En las externas y por horas, el problema invierte su signo: parcialidad no deseada, dispersión horaria y tiempos muertos no remunerados entre domicilios. Se trabaja “a saltos”, sin continuidad suficiente para consolidar cotizaciones ni para planificar ingresos. La doble cara del tiempo (exceso en internas, insuficiencia en externas por horas) revela un mismo patrón: jornadas no gobernadas por la trabajadora, sino por la demanda inmediata del hogar y la ausencia de controles efectivos. El resultado es **un régimen de disponibilidad estructural en el que el tiempo deja de ser un derecho para convertirse en materia prima** elástica al servicio de la necesidad ajena.

3.4. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL: DEL PUNTO CIEGO AL DEBER EXIGIBLE

El empleo doméstico combina alta exposición a riesgos físicos y psicosociales con un histórico déficit de protección preventiva. Levantamiento de personas, posturas forzadas, productos químicos, sobrecarga repetitiva, estrés, insomnio y aislamiento conforman un perfil de riesgo elevado que durante años quedó fuera del radar de la prevención. **La tradicional exclusión del sector en materia de seguridad y salud** consolidó un vacío institucional: sin evaluación de riesgos, sin formación, sin equipos adecuados ni vigilancia de la salud.

Ese punto ciego ya no es defendible. La extensión de la obligación de evaluar riesgos en el hogar y de adoptar medidas de protección supone un cambio de principio: el espacio doméstico no exime de la responsabilidad preventiva. El desafío es operativo: ¿cómo inspeccionar, formar y acompañar sin vulnerar la intimidad? La respuesta pasa por protocolos adaptados (visitas concertadas, guías de autoevaluación, auditorías documentales, itinerarios formativos accesibles) y por **recursos públicos específicos**. Mientras esto no se despliegue con ambición, el hogar seguirá siendo un lugar de trabajo inseguro donde el cuidado enferma en silencio y la baja médica se penaliza con la pérdida del empleo.

3.5. DESPIDO, DESEMPLEO Y VULNERABILIDAD ECONÓMICA

La reforma reciente abrió el acceso al desempleo, pero la cobertura real continúa siendo baja por la discontinuidad contributiva propia del sector: **microcontratos, múltiples empleadores**, periodos de inactividad y lagunas de cotización. Incluso tras cotizar durante años, muchas trabajadoras no alcanzan los requisitos para una prestación suficiente; y, al final de la vida laboral, se arrastran trayectorias que no garantizan pensiones dignas.

En paralelo, pervive una asimetría en la extinción: aunque se han limitado prácticas como el desistimiento sin causa, la baja “*por pérdida de confianza*” sigue operando de facto como despido fácil, especialmente en el régimen interno. El miedo a la represalia desincentiva la denuncia y fortalece la disciplina afectiva. El resultado es un **círculo de vulnerabilidad**: salarios bajos-cotizaciones débiles-prestaciones insuficientes-mayor dependencia del empleo precario. Sin continuidad contributiva garantizada, indemnizaciones efectivas y canales ágiles de reclamación, la igualdad formal no se traduce en seguridad económica.

3.6. ECONOMÍA INFORMAL Y TRABAJO NO DECLARADO

La informalidad no es un residuo: es pieza orgánica del modelo español de cuidados. Una parte sustancial del sector opera sin contrato ni alta, con pago en metálico, subdeclaración de horas y acuerdos verbales. Esta economía sumergida abarata costes para los hogares, descarga al Estado de gasto inmediato y traslada todo el riesgo a las trabajadoras. Sus efectos son conocidos: **desprotección integral, indefensión jurídica, devaluación salarial del conjunto del sector**, bloqueo de procesos de regularización para migrantes y merma de cotizaciones y bases fiscales.

La informalidad cumple, además, una función de válvula de ajuste: ante la insuficiencia de servicios públicos de cuidado y la presión presupuestaria de los hogares, expande mano de obra barata y flexible. Mientras el cuidado siga privatizado y feminizado, la economía sumergida será el precio invisible del bienestar. **Su reducción exige algo más que campañas y sanciones**: hace falta infraestructura pública de cuidados, incentivos a la contratación con derechos (fiscales y de cotización), simplificación administrativa para hogares empleadores y vías de regularización que permitan aflorar relaciones laborales hoy en la sombra.

Las condiciones laborales del empleo doméstico se explican por **una arquitectura de tiempo, salario, derecho y espacio** que privilegia la demanda privada y la opacidad sobre la protección. La tipología de relaciones (internas, externas, por horas), la infravaloración retributiva, la disponibilidad estructural, el déficit preventivo, la inseguridad frente al despido y la informalidad no son fallas puntuales, sino mecanismos funcionales de un bienestar privatizado. Revertirlos implica actuar a la vez sobre los incentivos (fiscales y de cotización), la infraestructura pública de cuidados, la prevención adaptada al hogar, la continuidad contributiva y la representación colectiva. Solo así el trabajo que sostiene la vida dejará de sostenerse en la precariedad.

4. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

El empleo doméstico en España está abrumadoramente feminizado. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que a nivel mundial el 76,2% de las personas dedicadas al trabajo doméstico son mujeres. En nuestro país, las estadísticas oficiales confirman esta tendencia: en 2023 había 371.576 personas empleadas del hogar en España, de las cuales 355.104 (más del 95%) eran mujeres. **Esta alta feminización no es una casualidad estadística**, sino el resultado de construcciones culturales e históricas que han asignado tradicionalmente a las mujeres las tareas de cuidado como una “*extensión natural*” de su rol de género. Como señala un estudio reciente, esta *invisibilización del trabajo de cuidados* (considerado un asunto privado y femenino), ha provocado que no se reconozca social ni económicamente la función fundamental de estas trabajadoras para el sostenimiento de la vida.

Durante el franquismo el *servicio doméstico* se presentó como una opción laboral “*moralmente aceptable*” para las mujeres humildes, y este imaginario perdura en formas contemporáneas. Aunque hoy el trabajo se realiza en el ámbito mercantil, persiste la división sexual del trabajo: las labores de limpieza, cocina o cuidado siempre se consideran “*naturales*” de las mujeres. Esta asignación histórica ha quedado reflejada en los datos: más del 90% de los contratos del hogar corresponden a mujeres. **La femineidad atribuida al cuidado refuerza jerarquías internas**: dentro del colectivo femenino hay clasificaciones según clase social, origen y estatus legal. Las mujeres de clase media o alta delegan las tareas domésticas en trabajadoras migrantes quienes ocupan los puestos más precarios. En efecto, uno de cada cuatro empleos del hogar en España lo desempeña una persona extranjera irregular, y los datos de la EPA (2017) indican que el 63% de quienes se dedican al cuidado en hogares particulares son inmigrantes. Esta doble segmentación de género refleja que el bienestar de unas familias se sostiene sobre la precariedad de otras: **el trabajo reproductivo “se traslada”** escalonadamente desde las clases medias occidentales hacia las mujeres pobres y racializadas, lo que algunos estudios describen como una *feminización en cascada* de la pobreza.

Además, las empleadas del hogar deben implicarse afectivamente con las personas a su cuidado, lo que **difumina la frontera entre lo laboral y lo personal**. Se espera de ellas paciencia, empatía y una entrega casi “*maternal*” que va más allá de lo contratado. Como advierte la Oxfam Intermón, la exigencia de “*cuidar con cariño*” funciona como un mecanismo de control simbólico: convierte la dedicación emocional en sustituto del reconocimiento salarial. Una cuidadora “*buena*” es la que no solo cumple con las tareas, sino que se encariña con quien cuida. En la práctica, **esto significa que muchas trabajadoras soportan largas jornadas y exigencias de disponibilidad total sin horarios claros**, por un deber moral no remunerado que favorece al empleador. Estudios recientes señalan que este vínculo afectivo laboral genera tensiones: las trabajadoras desarrollan lazos con las personas a su cargo que luego dificultan reclamar sus derechos o descansar. En conjunto, **el trabajo doméstico actúa como un laboratorio de subordinación femenina**: el patriarcado asigna el rol de cuidadora al género femenino y el capitalismo lo remunera con salarios bajos e inestabilidad.

De este modo, la narrativa de la “*vocación de servicio*” persiste entre generaciones. En el ámbito privado del hogar, se reproduce la lógica del cuidado materno: constante entrega emocional sin reconocimiento equivalente. Como concluye la investigación citada, aunque el trabajo doméstico no se vea, **sostiene la reproducción social**: mientras el cuidado siga siendo percibido como un acto de amor más que como un derecho laboral, la feminización del sector continuará siendo el pilar silencioso de un modelo patriarcal de bienestar.

4.1. MIGRACIÓN Y RACIALIZACIÓN DEL CUIDADO

El empleo doméstico se ha convertido en uno de los principales nichos de inserción laboral para mujeres migrantes en España. Según los últimos datos disponibles, la mayoría de las empleadas del hogar son extranjeras. En 2017, la Encuesta de Población Activa señalaba que el 63% de las personas dedicadas a estas tareas no había nacido en España. En 2023 la Seguridad Social registró 159.114 empleadas domésticas extranjeras regulares (el 45% del total), sin contar aquellas en situación irregular. Las estadísticas estiman que cerca del 36% del trabajo doméstico se realiza sin contrato y que **una de cada cuatro empleadas migrantes del hogar vive en situación administrativa irregular**. Este entramado jurídico las coloca en una vulnerabilidad extrema: al depender de un contrato individual para residir en España, muchas desisten de denunciar abusos por miedo a perder su estatus.

La composición por nacionalidad revela la existencia de verdaderas *cadena global de cuidado*. Predominan mujeres originarias de Latinoamérica (ecuatorianas, colombianas, peruanas, dominicanas, etc.), seguidas por trabajadoras procedentes de Europa del Este (rumanas, ucranianas, búlgaras) y de países africanos (especialmente Marruecos, Senegal, Nigeria). Estudios empíricos lo confirman: por ejemplo, un informe del IMSERSO encontró que el 85% de las cuidadoras extranjeras procedía de América Latina (con un 37% de ellas ecuatorianas). Existe, además, **una marcada racialización práctica del trabajo de cuidados**: las empleadoras suelen asignar a las extranjeras las tareas más duras y continuas (como el cuidado de dependientes en régimen interno), mientras que las mujeres nativas se concentran en servicios externos o de menor intensidad. Por ejemplo, el mismo estudio indica que alrededor del 80% de las trabajadoras internas (que viven en el hogar del empleador) son extranjeras; en contraste, las cuidadoras “*por horas*” con jornadas reducidas tienden a ser autóctonas. Esta división no se basa en leyes explícitas, sino en estereotipos: **se asume que las migrantes poseen cualidades “innatas” de paciencia o abnegación**, lo que naturaliza su sobreexplotación.

El resultado es un modelo de cuidados profundamente racializado: la demanda de cuidados en las familias españolas se apoya en la disponibilidad de mano de obra extranjera barata. Cada vez que una mujer migrante cuida a una persona mayor en España, en su país de origen otra mujer (madre, abuela o vecina), asume el cuidado de sus propios hijos. Esta dinámica global reproduce desigualdades entre Norte y Sur. Como indican los estudios, **las trabajadoras inmigrantes toleran peores condiciones laborales a cambio de mantener a sus familias mediante remesas**. Entre ellas, altos porcentajes carecen de contrato estable, ingresan por debajo del salario mínimo y **destinan parte de sus ingresos al sustento familiar en el país de origen**. Así, el acceso al trabajo doméstico ofrece a muchas una puerta de entrada a la economía formal, pero también puede convertirse en un callejón sin salida: la falta de homologación de títulos y la subvaloración de sus habilidades dificultan su promoción a otros sectores.

En cuanto a las diferencias territoriales, los datos muestran que en las grandes ciudades las empleadas del hogar migrantes son más numerosas (debido a la mayor demanda de servicios de cuidado pagados), mientras que en áreas rurales o de menor renta el cuidado recae mayoritariamente en familiares o en españolas. Sin embargo, estas disparidades geográficas no alteran la esencia del modelo: la provisión de cuidados está “privatizada”, de modo que las redes formales de cuidado sólo se activan a través de la contratación individual de mujeres (casi siempre migrantes) en cada hogar.

En suma, la migración y la *racialización* no son meros añadidos accidentales, sino ejes centrales del sistema de cuidados español: **el bienestar de las familias locales descansa en la precariedad jurídica y emocional de las trabajadoras extranjeras**, muchas veces reducidas a ser “*ciudadanas condicionales*”. Mientras no se reconozcan de forma colectiva estos trabajos y derechos, el cuidado quedará subordinado a la lógica de las cadenas globales de desigualdad.

4.2. SITUACIÓN ADMINISTRATIVA, DEPENDENCIA CONTRACTUAL Y VULNERABILIDAD

La irregularidad administrativa es uno de los principales factores de riesgo para las trabajadoras del hogar. Estudios recientes estiman que alrededor del 25% de estas empleadas se encuentran en situación irregular. Esta condición excede lo meramente legal: condiciona toda la trayectoria laboral y vital. En la práctica, el contrato de trabajo, junto con el permiso de residencia ligado al mismo, se convierte en **una herramienta de control**. La trabajadora depende del empleador no solo para cobrar, sino para conservar su derecho a residir en el país. Por ello muchas renuncian a denunciar abusos o incumplimientos, pues perder el empleo conllevaría automáticamente la pérdida del estatus legal. En consecuencia, se configura una subordinación doble: económica (por el miedo al desempleo) y jurídica (por la amenaza de la deportación).

Esta precariedad se refleja también en la fragmentación de las cotizaciones a la Seguridad Social. Un estudio de Oxfam Intermón destaca que el empleo doméstico está dominado por la temporalidad y la parcialidad, lo que afecta negativamente la cotización y la protección social. En concreto:

- El **23%** de los contratos del sector del hogar y cuidados en España son temporales,
- y el **58%** de las trabajadoras lo realiza a tiempo parcial.

Estos porcentajes son muy superiores a la media nacional en otros sectores. La combinación de jornadas intermitentes y empleos inestables genera constantes lagunas en la cotización. Muchas trabajadoras acumulan años sin alcanzar los 15 de cotización necesarios para una pensión contributiva, con lo que quedarán al final de sus vidas con pensiones asistenciales o por debajo del umbral de pobreza. Además, las empleadas internas (“*internas*”) -cuyo domicilio depende laboralmente del empleador-, viven una vulnerabilidad aún mayor: **el despido equivale a la pérdida simultánea del empleo y del techo**, exponiéndolas a la exclusión residencial.

Desde un punto de vista jurídico, este modelo institucionaliza la vulnerabilidad de las trabajadoras. Al atar el permiso de residencia al contrato individual, la ley convierte al empleador en árbitro de derechos fundamentales. En palabras de un informe, esta reglamentación “*institucionaliza*” la dependencia de las trabajadoras como parte del régimen global de cuidados. En la práctica, **el Estado delega en cada hogar la tarea de regularizar a las trabajadoras, favoreciendo así que la economía doméstica se beneficie de la informalidad**. Como resultado, las trabajadoras del hogar son “*ciudadanas subordinadas*”: presentes en la economía, pero excluidas de la plena titularidad de derechos y expuestas permanentemente a la arbitrariedad patronal.

4.3. EXPERIENCIAS VIVIDAS: SOLEDAD, CARGA EMOCIONAL Y SALUD

Más allá de las cifras y las normas, la vida cotidiana de las trabajadoras del hogar revela condiciones humanas extremas. Muchas internas (alrededor de 40.000) **viven aisladas en los domicilios de sus empleadores**, separadas de sus propias familias y sin redes de apoyo. Relatan jornadas sin horarios definidos, con contacto social casi nulo (apenas llamadas cortas a sus países de origen) y descansos ambiguos. Esta soledad y desarraigo son psicológicamente devastadores; como resume una de ellas, el despido no solo significa perder el empleo, sino “*perder el lugar donde se duerme y existe*”.

La carga física del trabajo es intensa. Las tareas incluyen movilizar personas mayores o dependientes, limpieza profunda, uso continuo de productos químicos y movimientos repetitivos sin pausas reglamentarias. No es sorprendente que las encuestas constaten altos índices de lesiones musculoesqueléticas y fatiga crónica. Por ejemplo, la literatura señala que entre los principales riesgos laborales en el hogar figuran:

- a) agresiones físicas, caídas y heridas;
- b) exposición a sustancias químicas de limpieza;
- c) problemas de salud mental derivados de la tensión emocional continua;
- d) y patologías musculoesqueléticas (artrosis, lumbalgias, etc.) asociadas al levantamiento de personas dependientes y a las tareas domésticas repetitivas.

Estos riesgos se reflejan en la salud de las trabajadoras. Un estudio comparativo basado en la Encuesta Nacional de Salud de 2017 encontró que **el 68 % de las trabajadoras del hogar padecía al menos una enfermedad crónica** (frente al 59 % de otras mujeres empleadas) Concretamente, presentan tasas más elevadas de artrosis (16% vs. 11%), dolor cervical o lumbar (29% vs. 23%), así como trastornos mentales como la ansiedad (12% vs. 8%) y la depresión (16% vs. 11%) Estos datos evidencian que las trabajadoras del hogar llevan una carga corporal y emocional mucho más pesada que el promedio.

La evidencia más reciente lo confirma con cifras estremecedoras: en una encuesta cualitativa de Oxfam Intermón (2023), el 90% de las empleadas domésticas encuestadas manifestó haber sufrido dolores musculoesqueléticos en el último año, el 65% informó haber padecido estrés, el 59% ansiedad y el 36% depresión. Además, el 49% de ellas declaró haber vivido algún tipo de violencia en el trabajo (verbal, emocional o física). Estas cifras ilustran el alto coste personal de un trabajo que a menudo queda invisibilizado. La falta de reconocimiento social y de apoyo institucional convierte a las trabajadoras del hogar en un *“sector de cuerpos rotos”*, tal como concluye el estudio: **sobreexplotadas, sobremedicadas** (un 36 % consume analgésicos de modo regular) y profundamente desgastadas.

En suma, las experiencias vividas describen el reverso íntimo de la economía del bienestar: **la soledad, el agotamiento físico y el desgaste emocional no son efectos colaterales, sino condiciones inherentes a un modelo de cuidados basado en la desigualdad**. El cuidado, en lugar de enriquecer y humanizar, enferma a quienes lo sostienen en silencio. Mientras estas historias queden ocultas tras la privacidad del hogar, la sociedad seguirá subvencionando con la salud y la estabilidad de estas mujeres una forma de bienestar que ellas mismas proporcionan.

5. IMPACTOS SOCIALES Y ESTRUCTURALES

5.1. EL TRABAJO DOMÉSTICO COMO MECANISMO DE REPRODUCCIÓN DE LA DESIGUALDAD

El trabajo doméstico y de cuidados constituye una infraestructura esencial e invisibilizada del sistema socioeconómico. Como subraya Oxfam Intermón (2025), este sector es *“esencial pero profundamente precarizado”* en España. En palabras de Oxfam, la contribución de estas trabajadoras *“es central para el bienestar de toda la sociedad. Sin embargo, ellas sufren informalidad, bajos salarios, falta de derechos laborales y situaciones de discriminación”*. Esta brecha entre su función indispensable y su valoración económica o jurídica configura una estructura de reproducción social que refuerza las jerarquías de género, clase y origen.

La **insuficiente provisión pública de servicios de cuidado** agudiza este fenómeno. Ante la carencia de apoyos institucionales (guarderías, centros diurnos, atención a dependientes), muchas familias españolas delegan sus necesidades de cuidado en empleadas del hogar, absorbiendo la falta de inversión estatal en bienestar. De hecho, Oxfam Intermón constata que, dada la debilidad del sistema público de dependencia, *“las trabajadoras de hogar y cuidados se han convertido en una pieza clave para resolver las necesidades de cuidados”*. De este modo, el *modelo familiarista* español mercantiliza el cuidado: el Estado reduce gasto directo, las familias acceden a servicios asequibles y las trabajadoras asumen las consecuencias de la precariedad laboral. En ese *“acuerdo tácito de sostenimiento”* participan los tres actores: el Estado, que minimiza su inversión social; las familias empleadoras, que consiguen cuidados a bajo coste; y las trabajadoras del hogar, que pagan con trabajo precario por entrar al mercado laboral. **Este mecanismo de ajuste estructural mantiene en pie la economía del bienestar**, pero lo hace apoyado en la inseguridad vital de quienes sostienen la reproducción social.

En resumen, el trabajo doméstico no solo refleja la desigualdad existente: la refuerza y perpetua. Es el ámbito donde convergen la *feminización de la pobreza* y la *privatización del bienestar*: la aparente emancipación laboral de algunas mujeres descansa precisamente en el trabajo mal pagado de otras. **Mientras el cuidado se conciba como mercancía en vez de derecho colectivo**, la economía española seguirá operando bajo la paradoja de que el bienestar de unos pocos depende de la precarización de muchas mujeres.

- A. El Estado externaliza gran parte de los cuidados, ahorrando gasto público directo y delegando la responsabilidad social.

- B. Las familias empleadoras obtienen mano de obra de cuidados a bajo precio, facilitando la conciliación laboral de sus miembros.
- C. Las trabajadoras del hogar, en cambio, cargan con el coste de esta externalización: soportan condiciones de trabajo inestables, con salarios bajos y protección social limitada.

Esta situación **reproduce la desigualdad de forma sistemática**: el sostenimiento de la vida social se hace posible gracias al esfuerzo silencioso y vulnerable de las trabajadoras del hogar.

5.2. DESIGUALDAD DE CLASE Y JERARQUÍAS EN EL MERCADO DE LOS CUIDADOS

El mercado de los cuidados evidencia una clara división de clase en el uso del tiempo. Las personas con mayores recursos económicos compran tiempo ajeno para liberar el propio (empleando trabajadoras del hogar), mientras que las mujeres más pobres venden su tiempo vital por salarios ínfimos. En España esta dinámica presenta un marcado carácter interseccional: la gran mayoría son mujeres, en su mayoría migrantes. Según la EPA de 2024, trabajaban en hogares cerca de 567.900 personas en España (un 90% mujeres), y Oxfam Intermón señala que en 2024 el 69% de ellas tenía nacionalidad extranjera o doble. Esta alta proporción de migrantes subraya cómo los cuidados se “*externalizan*” geográficamente: las clases medias y altas urbanas delegan las tareas domésticas a mujeres llegadas de otros países o clases populares, **y esas trabajadoras, a su vez, suelen delegar el cuidado de sus propias familias en otras mujeres** (abuelas, vecinas u otras cuidadoras). El resultado es **una cadena circular de dependencia** donde las desigualdades de clase, género y origen se reproducen sin solución de continuidad.

La mercantilización del cuidado no redistribuye el poder ni la riqueza de forma equitativa. Por el contrario, la “*liberación*” de las mujeres empleadoras (su capacidad para conciliar trabajo y familia) se sustenta en la precarización de las trabajadoras del hogar. Como alerta Silvia Federici, el capitalismo moderno descansa en una “*reproducción invisible*” realizada por mujeres mal pagadas o no pagadas. En el caso español, esa reproducción invisible se organiza en un mercado doméstico de muy bajo coste, alimentado por trabajadoras con escasa protección legal. Por ejemplo, la Oxfam documenta que solo el 32% de estas trabajadoras cotiza en la Seguridad Social; el resto permanece en la economía sumergida.

Esta informalidad generalizada implica falta de acceso a derechos básicos (paro, jubilación digna, baja por enfermedad) y perpetúa la pobreza: tres de cada diez trabajadoras del hogar no obtienen ingresos suficientes para salir de la pobreza, y un 37% reconoce tener **graves dificultades para llegar a fin de mes**. De este modo, la continuidad de sus empleos es precaria y sus vidas laborales fragmentadas, proyectando la desigualdad hacia el futuro (jubilaciones mínimas y transmisión intergeneracional de la pobreza)

Las relaciones laborales en el hogar equivalen a una *“servidumbre moderna legalizada”*. Dado el carácter privado del domicilio, el derecho laboral se aplica muy parcialmente. Oxfam señala que *“solo cuatro de cada diez trabajadoras reciben la indemnización por despido que les corresponde”*, y que no se reconocen las enfermedades profesionales ni se pueden realizar inspecciones en el domicilio; además, con frecuencia no se respetan horas de jornada ni descansos. Esta impunidad práctica permite a las familias empleadoras **incumplir obligaciones básicas** (cotizaciones, descansos, etc.) con escaso riesgo, trasladando el coste de la precariedad a las trabajadoras. Se crea así una suerte de *“zona de no-derecho”* donde la inspección laboral es casi imposible y la vulnerabilidad de la trabajadora (a menudo aislada en el hogar) se presenta como condición funcional del sistema.

En el polo más alto de este mercado estratificado se ofrecen servicios profesionales privados de cuidado para quienes pueden pagarlos. En un nivel intermedio queda el empleo doméstico formal (cotizado y parcialmente protegido), al que acceden familias de clase media con recursos limitados. En la base se sitúa el trabajo informal e irregular, donde coinciden la mayoría de migrantes y personas racializadas sin cobertura social. **Esta pirámide convierte el cuidado en un indicador de clase**: no solo de quién lo recibe, sino de quién lo presta y en qué condiciones. La precariedad laboral del hogar no es un efecto colateral, sino su condición de posibilidad. En definitiva, el mercado español de cuidados reproduce **una lógica casi neofeudal**: las trabajadoras asumen la posición subordinada para que otras puedan gozar de autonomía, de modo que la emancipación de unas pocas mujeres se construye sobre la servidumbre soportada por muchas otras.

5.3. CONSECUENCIAS EN SALUD FÍSICA, MENTAL Y EMOCIONAL

La precariedad estructural del empleo doméstico se traduce directamente en daños a la salud de las trabajadoras. A nivel físico, las tareas cotidianas implican esfuerzos continuos: limpieza profunda, manipulación constante de cargas (ropa, sillas, mercancías), posturas forzadas y exposición prolongada a productos químicos (lejías, desinfectantes, detergentes concentrados).

En España, los informes alertan de cifras estremecedoras: el 90% de las trabajadoras del hogar ha sufrido dolores musculoesqueléticos en el último año, y alrededor de un 35% presenta afecciones respiratorias o cutáneas relacionadas con el uso de productos de limpieza. Sin embargo, **este sector está excluido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, de modo que no existen protocolos específicos de formación o vigilancia. Las empleadas no reciben capacitación sobre ergonomía ni equipos de protección adecuados, ni se les realiza reconocimiento médico periódico. Como resultado, el cuerpo se va convirtiendo en instrumento de trabajo desgastado: muchas continuarán trabajando incluso tras enfermar o lesionarse, por miedo a perder su empleo o el techo donde viven (sobre todo las internas). Según la Plataforma por un Empleo de Hogar y Cuidados con Plenos Derechos (2024), el 83% de las trabajadoras encuestadas presenta problemas de salud relacionados con su empleo, **y el 40% ha sufrido algún accidente laboral**. Es decir, la actividad laboral deteriora directamente el cuerpo sin que las víctimas reciban protección ni compensación por ello.

En el plano psicosocial, la carga es igualmente insoportable. La soledad y la responsabilidad constante ante personas dependientes provocan estrés crónico, ansiedad y agotamiento emocional. Oxfam documenta que el 65% de las trabajadoras padece **niveles elevados de estrés**, mientras el 59% experimenta síntomas de ansiedad. **La falta de distinción entre espacio laboral y personal** (especialmente para las internas, disponibles las 24 horas) genera una *“hipervigilancia”* permanente, donde el descanso se difumina y los días de trabajo no terminan nunca. Cristina Barrial (2023) señala que los empleadores explotan la ausencia de lazos sociales de las trabajadoras migrantes para alimentar una dependencia emocional. En sus palabras, *“al final esto implica que son cuidadoras sin descanso 24 horas”*. Frases cotidianas dichas por empleadores (como *“Si tú enfermas, ¿quién me va a cuidar?”*), **ejercen presión psicológica** y llevan a las trabajadoras a llevar sus cuerpos al límite. Barrial alerta que detrás de esas demandas existe una exigencia tácita que hace que muchas mujeres *“no puedan respetar una baja laboral tras un accidente en la casa”*.

La exigencia de ofrecer afecto y “*ser parte de la familia*” se convierte en **una trampa emocional**. Muchas trabajadoras sienten culpa cuando reclaman sus derechos o simplemente necesitan descansar, pues se espera de ellas entrega absoluta. Este lazo afectivo no corresponde a un derecho reconocido, sino a una expectativa moral impuesta: sentirse leal y agradecida a quienes las emplean. La Plataforma de Madrid informa que el 80% de las trabajadoras declara haberse visto afectada en la salud mental por la carga emocional (estrés, ansiedad, sobrecarga psíquica) **En la práctica, la empatía exigida se revierte en autoexplotación**: la trabajadora asume sin protesta largas jornadas por “*obligación moral*”, lo que agrava su desgaste físico y su sensación de invisibilidad.

Finalmente, esta acumulación de daños queda muchas veces *invisible* para el sistema de salud. Muchas trabajadoras evitan acudir a centros sanitarios por temor a ser denunciadas (en caso de irregularidad administrativa) o despedidas. Otras carecen de cobertura efectiva debido a lagunas en la cotización. Al no reconocerse formalmente el trabajo doméstico como riesgo profesional, ni OIT ni OMS pueden garantizar la protección de su salud laboral. Como síntesis de este sufrimiento prolongado, podría citarse la frase de una trabajadora entrevistada en Territorio Doméstico: “*Yo cuido vidas todos los días, pero nadie cuida la mía*”. En efecto, la mala salud física y mental de las empleadas del hogar no es un mero accidente individual, sino la huella corporal y emocional de **un sistema que naturaliza la desigualdad**. Mientras el cuidado se trate como un asunto privado, los problemas de salud de estas mujeres seguirán siendo un costo silencioso del bienestar colectivo.

5.4. INVISIBILIDAD SINDICAL Y DÉBIL REPRESENTACIÓN COLECTIVA

El empleo doméstico es uno de los ámbitos laborales más atomizados y disgregados de España, lo que dificulta enormemente la organización colectiva. Las trabajadoras no comparten un lugar de trabajo común ni horarios colectivos, y muchas viven aisladas en el domicilio del empleador. Esta dispersión estructural dificulta la creación de conciencia de clase y limita la afiliación: apenas hay información y redes formales disponibles. Estudios recientes señalan que menos del 10% de las trabajadoras del hogar están afiliadas a algún sindicato o asociación profesional, y la mayoría **desconoce aún sus derechos básicos** (salario mínimo, cotizaciones, descansos, etc.) El miedo a represalias o despidos, junto con la irregularidad administrativa de muchas (mujeres migrantes sin papeles), actúa como barrera psicológica y práctica frente a la sindicación.

Las organizaciones laborales tradicionales no han conseguido llenar este vacío de representación. No existe un convenio colectivo estatal específico para el sector, de modo que las condiciones de trabajo se acuerdan en la práctica de forma individual y arbitraria. Así, la discrecionalidad del empleador se perpetúa sin contrapeso institucional. **Aunque UGT y CCOO cuentan con secciones dedicadas al servicio doméstico, su alcance sigue siendo modesto en relación con la magnitud del sector.** En la práctica, la negociación colectiva formal ha tenido muy pocos avances reales: por ejemplo, la ratificación del Convenio 189 de la OIT en España (2012) y el Real Decreto-ley 16/2022 (que introdujo por primera vez la prestación por desempleo y FOGASA para el colectivo) se aprobaron en gran parte gracias a la presión social, y no como resultado de la negociación sindical tradicional. Según datos sindicales recientes, tras la reforma solo unas pocas decenas de miles de empleadas del hogar han podido acceder al paro, lo que ilustra la limitada capacidad de convocatoria de los sindicatos en este ámbito.

Frente a esa invisibilidad institucional, han emergido desde los años 2000 redes autoorganizadas y colectivos de base que han puesto el trabajo doméstico en el centro del debate público. Organizaciones como Servicio Doméstico Activo (SEDOAC), Territorio Doméstico, la Asociación de Mujeres Migrantes Diversas (entre otras) han jugado un papel crucial. Como destaca Cristina Barrial, las trabajadoras han construido “*trincheras*” colectivas contra el aislamiento: crear redes de compañeras es “*importantísimo*” para salir de la soledad del trabajo interno. En efecto, la Alianza por la Solidaridad documenta que ya a mediados de los 2000 surgieron agrupaciones de trabajadoras del hogar en ciudades como Madrid, Barcelona o Valencia (Territorio Doméstico, SEDOAC, Sindillar, etc.). Su activismo combinó la denuncia legal con iniciativas culturales y campañas públicas (el emblemático lema “*Sin nosotras no se mueve el mundo*” nació de estas movilizaciones) Ese movimiento **ha logrado hitos simbólicos y normativos**: impulsó la ratificación del Convenio 189 (2011) en España y presionó para corregir, aunque de forma incompleta, la ausencia de protección por desempleo mediante el Real Decreto 16/2022.

En este contexto, el sindicalismo del hogar adopta formas híbridas: a medio camino entre el sindicalismo clásico y los movimientos sociales feministas y migrantes. Opera al margen de la institucionalidad del diálogo social formal, combinando asambleas autogestionadas, redes de apoyo mutuo, acciones de visibilización y campañas mediáticas. Su fuerza no reside tanto en el número de afiliadas como en convertir la experiencia individual de explotación en un discurso colectivo de derechos.

Como resumen de su espíritu, puede decirse que no luchan solo por salarios, sino por reconocimiento y humanidad. Aunque su poder negociador sea aún reducido, la mera existencia de estos colectivos cuestiona la frontera entre lo público y lo privado, recordando que la defensa de los derechos laborales comienza allí donde el Estado se retira. En definitiva, **la organización de las trabajadoras del hogar sigue siendo débil formalmente**, pero es políticamente clave: encarna una contrahegemonía feminista y antirracista que desafía el patriarcado del hogar y el capitalismo del cuidado desde dentro de él.

6. POLÍTICAS PÚBLICAS Y RETOS PENDIENTES

6.1. POLÍTICAS DE CUIDADOS Y RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL DEL SECTOR

España mantiene un *modelo familista y privatizado de cuidados* en el que el Estado invierte muy poco en servicios sociales y de dependencia. Como señalan informes de Oxfam, España destina apenas alrededor del 0,7% del PIB a servicios sociales (por debajo del 4–7% de países nórdicos), lo que empuja la mayor parte de la atención al ámbito doméstico. El trabajo de cuidado recae así, de modo informal, sobre las familias (y en última instancia sobre mujeres, muchas veces migrantes en situación de vulnerabilidad) sin reconocimiento ni protección equivalentes. De hecho, **más de la mitad de las trabajadoras del hogar son extranjeras y 1 de cada 4 se encuentra en situación irregular**. Estos salarios bajos (mucho menores de la mitad del salario medio nacional) y la falta de derechos formales significan que el valor real de su trabajo es incalculable. En conjunto, las familias y administraciones han “*externalizado a bajo coste*” las tareas esenciales del cuidado, facilitando la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral mientras el Estado recorta su inversión pública en políticas de dependencia. Por esto el empleo del hogar en España es sobredimensionado (representa un 3% del total del empleo, frente al 0,9% de media europea) y profundamente precario. Al mismo tiempo, estudios de la OIT estiman que **el trabajo de cuidados no remunerado equivale a alrededor del 15% del PIB español**, un valor económico enorme que hoy no aparece en la contabilidad nacional.

Esta carencia estructural se traslada al Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD). Creado en 2006 para garantizar derechos universales de apoyo, ha resultado insuficiente. Según datos oficiales, apenas el 34% de las personas con alta probabilidad de dependencia están atendidas por el sistema público. A pesar del plan de choque lanzado en 2022, en 2021 aún había casi 400.000 personas mayores o discapacitadas esperando ser valoradas o recibir prestaciones. La intensidad media de la ayuda a domicilio es muy baja, lo que explica que aproximadamente un 36% del trabajo doméstico se realice en la informalidad. En la práctica, eso significa que en muchos hogares **el cuidado intensivo** (movilización de personas, higiene, apoyo nocturno, alimentación), **lo asumen trabajadoras del hogar** con contratos precarios, bajas cotizaciones y jornadas excesivas, en lugar de profesionales del SAAD con plena protección social. Este **doble circuito**, un sistema público de cuidados insuficiente y un mercado privado informal que lo suplanta, da lugar a una profunda desigualdad en el reparto del cuidado: “*el hogar se convierte en extensión del Estado*” sin más alternativa para las familias necesitadas.

RETOS ESTRATÉGICOS: Superar este modelo requiere reorientar las **políticas públicas hacia un sistema corresponsable de cuidados**, equiparable a educación o sanidad. Entre las medidas claves propuestas se incluyen:

1. INTEGRAR EL TRABAJO DOMÉSTICO EN LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL. Es imprescindible que las empleadas del hogar formen parte de los planes operativos de atención (SAAD, ayuda a domicilio, programas de respiro), mediante convenios y modelos de intermediación pública. De este modo **se dignificarían sus condiciones** (altas de convenio, jornada registrada, cotización completa) y se establecerían estándares mínimos de calidad y formación.
2. PROFESIONALIZAR LOS ITINERARIOS LABORALES. Crear cualificaciones específicas (por ejemplo, limpieza profesional, atención domiciliaria, acompañamiento geriátrico) y reconocer la experiencia previa facilitaría la homologación de competencias. Bolsas públicas de empleo o agencias locales de intermediación con contratos estables y alta en la Seguridad Social **reducirían la economía informal**. Este enfoque combina la formación técnica con la idea de que el cuidado es un derecho social, no una mercancía.
3. INCENTIVOS FISCALES Y BONIFICACIONES CONDICIONADAS. Para formalizar el empleo del hogar se necesitan ayudas ligadas al cumplimiento de derechos. Por ejemplo, deducciones en el IRPF o bonificaciones en la Seguridad Social condicionadas a que el contrato esté dado de alta, con registro horario y salario $\geq$ SMI. Es clave acompañar estos incentivos con auditorías sociales y evaluaciones de impacto de género y origen, para **evitar que los beneficios sólo alcancen a hogares de renta alta**. En palabras de la propia guía de Empleadas de Hogar del MITES (2022), *“sin control y trazabilidad, las ayudas fiscales corren el riesgo de subvencionar la precariedad”*.
4. REFORZAR LA INSPECCIÓN LABORAL. Que el domicilio sea inviolable no debe servir de excusa para la impunidad. Se requieren mecanismos especializados: inspecciones de oficio o en zonas de alta concentración de trabajadoras sin contrato, entrevistas externas a las partes (incluida mediación social) y auditorías documentales. En la práctica, como advierte Oxfam, *“la inviolabilidad del domicilio no impide la inspección”*: campañas de inspección focalizadas pueden obligar a **regularizar a las trabajadoras** sin necesidad de denuncia individual.

5. VISIBILIZAR EL CUIDADO EN NARRATIVA Y ESTADÍSTICAS. El cuidado debe dejar de ser invisible. Es necesario incorporarlo explícitamente en la contabilidad nacional, en las *cuentas satélite* del hogar y en los informes laborales. Mostrar cifras reales (la OIT calcula que las empleadas del hogar suman millones de horas de trabajo no reconocidas) es un paso clave para **legitimar políticamente su valor**. Como la pandemia alertó rotundamente, *“sin cuidados no hay nada”*, y reconocerlo públicamente contribuye a cambiar el imaginario social sobre este sector.

En síntesis, el desafío central es pasar de un *modelo familista* a uno corresponsable: **el cuidado debe entenderse como infraestructura social básica, equivalente a servicios públicos**. Para ello hacen falta tres condiciones: a) **inversión pública** sostenida para asegurar cobertura universal; b) **formalización y profesionalización** del empleo doméstico con protección equivalente al Régimen General; y c) **participación activa de las trabajadoras** en la formulación de las políticas. Sólo así podrá consolidarse un sistema nacional de cuidados inclusivo, justo y sostenible. En este sentido la OIT recuerda que *“no habrá igualdad ni sostenibilidad sin el reconocimiento pleno del trabajo de cuidados”*.

6.2. LA INSUFICIENTE INTEGRACIÓN EN EL SISTEMA DE DEPENDENCIA (SAAD)

El SAAD se concibió en 2006 como pilar del Estado del bienestar, pero hoy presenta **brechas estructurales** que lastran su función. El desequilibrio entre la demanda de cuidados y la capacidad pública ha creado un vacío que el empleo doméstico, formal e informal, ocupa de hecho como sustituto. Las largas listas de espera, la baja intensidad de horas de ayuda a domicilio y la escasa cobertura en zonas rurales explican que miles de dependientes no reciban atención efectiva. Por ejemplo, en 2021 casi 400.000 personas estaban pendientes de valoración o ayuda, y en 2023 permanecían más de 317.000 en lista de espera. En la práctica esto ha consolidado un modelo de *“externalización silenciosa”* en el que el hogar soporta la carga.

Las trabajadoras del hogar cubren así cuidados intensivos (movilización de enfermos, aseo personal, cuidado nocturno, alimentación), que deberían prestar técnicos cualificados con cobertura plena de Seguridad Social. En cambio, estos servicios se brindan con salarios bajos, jornadas excesivas y falta de derechos básicos, **profundizando la desigualdad con el cuidado profesionalizado**. El resultado es una *dualización* del sistema: un circuito público insuficiente y un circuito privado precarizado que actúa como su prolongación informal. La OIT insiste en que esto no puede seguir: el hogar no debe convertirse en extensión del Estado ausente. Para revertirlo se proponen, entre otras acciones:

1. AMPLIAR COBERTURA E INTENSIDAD DEL SAAD. Es indispensable incrementar sustancialmente los recursos del sistema (aportaciones estatales finalistas garantizadas) para elevar las horas mínimas de ayuda a domicilio y extender servicios a poblaciones rurales. En la reforma reciente se ha planteado **aumentar la financiación actual** del 0,8% del PIB al 1,7%, lo cual permitiría reducir la dependencia de la asistencia privada.
2. MÓDULOS ESPECIALIZADOS Y CLÁUSULAS SOCIALES. El SAAD debería incorporar módulos de atención doméstica y de acompañamiento (formación en movilización de enfermos, prevención de caídas, apoyo emocional, etc.) con financiación específica. Además, los contratos públicos y concesiones de dependencia deben incluir cláusulas sociales para impedir el “*dumping*” laboral y la **subcontratación precaria**. Vincular el sistema con servicios autonómicos de empleo y salud laboral garantizaría estándares homogéneos y mecanismos de control de calidad en toda España.
3. PUENTES ENTRE SAAD Y EMPLEO DOMÉSTICO FORMAL. Para avanzar hacia la integración plena se recomiendan instrumentos mixtos de transición:
 - a) CHEQUES-SERVICIO CONDICIONADOS. Un sistema de vales subvencionados para contratar cuidados (tipo belga Titres-Services) debe exigirse con alta automática en la Seguridad Social y salario de referencia. De este modo las familias obtendrían apoyo público sin acudir a la economía sumergida. En Bélgica, por ejemplo, el programa de “Titres-Services” ha generado más de 150.000 empleos formales desde 2004.
 - b) BONIFICACIONES CRUZADAS. Incentivos fiscales a la formalización (como reducciones de cuotas) acompañados de sanciones para empleadores que no registren el empleo de hogar.
 - c) INSPECCIÓN Y TRAZABILIDAD DIGITAL. Registros electrónicos de jornada y verificaciones aleatorias de alta para asegurar el cumplimiento. Por ejemplo, impulsar la inspección de oficio en casos de sospecha, siguiendo pautas como las propuestas por Oxfam.
 - d) ITINERARIOS FORMATIVOS VINCULADOS. Programas piloto de “doble itinerario” que asocien el empleo doméstico a cursos acreditados (certificados de profesionalidad) y abran acceso progresivo al empleo público o concertado de cuidados. Esto facilitaría la movilidad de las trabajadoras hacia puestos sociosanitarios mejor remunerados.

En definitiva, integrar el trabajo doméstico al SAAD no significa sustituir el cuidado profesional por el privado, sino articular ambos niveles en un marco de derechos común. El hogar es también un espacio laboral que debe reconocerse como parte de la infraestructura social. La OIT recomienda **avanzar en modelos híbridos de corresponsabilidad**, donde los servicios públicos actúen como regulador y garante, e incluyan al empleo formal del hogar en la red oficial de atención, con formación, cotización y estándares de calidad. Sólo así se podrá superar la lógica actual de Estado ausente/hogar precarizado y alcanzar una política de cuidados verdaderamente universal y equitativa.

6.3. PAPEL DE SINDICATOS Y ASOCIACIONES DE TRABAJADORAS

En los últimos años el movimiento de trabajadoras del hogar ha logrado importantes avances políticos y simbólicos. El Real Decreto-ley 16/2022 equiparó sus cotizaciones a desempleo y FOGASA con las del resto de asalariados, desbloqueando derechos largamente reclamados. Este hito fue posible gracias a **una coalición de feministas, sindicalistas y colectivos de base** que lograron visibilizar la causa: manifestaciones, denuncias mediáticas y litigios estratégicos se combinaron con la presión en los espacios de diálogo social. Según la OIT, la ratificación del Convenio 189 abriría una oportunidad para alcanzar derechos para más de 600.000 empleadas del hogar hoy sin ellos.

De cara al futuro, sin embargo, persisten obstáculos para la negociación colectiva y la representación. La fragmentación del empleo doméstico –no hay un centro de trabajo común ni estructuras estables– dificulta la afiliación sindical. Como reconoce Oxfam, *“en el sector del trabajo de hogar no hay casi afiliación ni tampoco hay patronal”*. Muy pocas trabajadoras (se estima menos del 10%) pertenecen a sindicatos o asociaciones formales, y un porcentaje elevado desconoce sus derechos laborales básicos. La situación irregular de muchas bloquea además la participación formal en cualquier organización, por miedo a represalias. Ante esto, la inexistencia de un convenio estatal específico condena al sector a la precariedad contractual crónica, pues cada relación laboral queda a merced de pactos individuales desiguales.

Para contrarrestar esta debilidad organizativa, las políticas públicas pueden ofrecer apoyos clave:

1. FINANCIAR “CASAS DE DERECHOS” Y CENTROS INTEGRALES. Creación de espacios públicos o concertados **que ofrezcan asesoría jurídica y laboral**, mediación, asesoramiento migratorio y apoyo psicosocial a las trabajadoras del hogar. Estas casas deben contar con protocolos específicos para prevenir y atender acoso o abuso, y ofrecer formación básica (normativa laboral, salud ocupacional) para empoderar a las trabajadoras.
2. RECONOCER A LAS ASOCIACIONES COMO INTERLOCUTORAS SOCIALES. Incluir de manera oficial a los colectivos de trabajadoras del hogar y cuidados (SEDOAC, Territorio Doméstico, etc.) en los Consejos de Cuidados estatales y autonómicos, así como en las mesas de diálogo del SAAD. La OIT insiste en involucrar “*a las organizaciones de trabajadoras del hogar*” en la transposición del Convenio 189, **promoviendo una participación amplia y democrática**. Otorgarles carácter consultivo y deliberativo fortalecería la democracia social y garantizaría que las políticas respondan a sus necesidades reales.
3. AVANZAR HACIA UN ACUERDO MARCO ESTATAL. Iniciar **la negociación de un acuerdo marco** o pre-convenio que fije condiciones mínimas (salarios, jornada, descansos, indemnizaciones) para todas las trabajadoras del hogar. Esto constituiría un paso intermedio hacia la creación de un convenio colectivo único, y serviría de base para la convergencia de demandas entre sindicatos, asociaciones y Administración.
4. FORMACIÓN SINDICAL Y LIDERAZGOS MIGRANTES. Financiar programas de capacitación política, legal y sindical dirigidos específicamente a trabajadoras migrantes. Impulsar su liderazgo comunitario es esencial: al **fortalecer su autonomía organizativa**, se consolidará un movimiento propio capaz de defender sus derechos a largo plazo.
5. CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN PÚBLICA. Incorporar a las trabajadoras del hogar en las campañas oficiales de igualdad y trabajo digno, destacando su rol clave en la economía del cuidado. Como ha demostrado la pandemia (“*sin cuidados no hay nada*”), visibilizar **su aportación es crucial para cambiar percepciones sociales**, luchar contra el estigma y generar apoyo a las reformas estructurales pendientes.

6.4. EXPERIENCIAS EUROPEAS DE PROFESIONALIZACIÓN

Los modelos de cuidados en Europa ofrecen lecciones útiles para España, especialmente en formalización e integración del trabajo doméstico. En general se observan dos patrones:

- A. ALTA INVERSIÓN, EMPLEO PROTEGIDO. Países nórdicos (Suecia, Dinamarca, Finlandia) y del Benelux (Bélgica, Países Bajos) invierten de forma sostenida en servicios públicos de dependencia, residenciales y educación infantil. Allí el cuidado se concibe como infraestructura pública, no servicio privado. Esto **socializa la carga de trabajo y genera empleos formales**, regulados por convenios colectivos y con completa protección. Como reflejan los datos, en Finlandia el 9% de las trabajadoras de la economía están en servicios sociales y residenciales, frente a solo un 0,32% en el trabajo doméstico. En Bélgica y Holanda ocurre algo similar (en torno al 8% vs 0,1% respectivamente). En contraste, países con baja inversión -España, Italia, Portugal, Grecia-, resuelven el cuidado mayoritariamente en el hogar: de hecho, en España e Italia el empleo doméstico supera el 3% del empleo total, muy por encima del 0,9% de promedio europeo. Esta correlación muestra que un gasto público insuficiente alimenta la expansión del trabajo doméstico informal.
- B. SISTEMAS DE “CHEQUES-SERVICIO” O AGENCIAS MIXTAS. En países como Bélgica, Francia o Austria existen programas de vales subvencionados que permiten a las familias contratar cuidados legales de forma sencilla. Por ejemplo, desde 2001 Bélgica aplica el sistema *Titres-Services*: las familias compran vales a empresas autorizadas (hasta un tope subvencionado por el Estado) para tareas de limpieza y apoyo domiciliario, registrando automáticamente el empleo y pagando las cotizaciones sociales. **Este modelo ha creado más de 100.000 empleos formales** (cerca de 150.000 personas empleadas en 2011, equivalentes a 56.000 puestos a tiempo completo), reduciendo notablemente la economía sumergida. Experiencias similares en Francia (cesu) o Austria también han formalizado empleo, siempre que se acompañen de alta automática en la Seguridad Social y controles administrativos efectivos. Los estudios advierten, sin embargo, que si estos sistemas carecen de supervisión rigurosa pueden dar lugar a intermediarios opacos: se factura el servicio, pero no se garantiza la cotización. El aprendizaje clave es que la formalización exige mediación pública fuerte (empresas acreditadas, fiscalización periódica, incentivos vinculados al cumplimiento de derechos) Sin esto, incluso los instrumentos innovadores pueden reproducir la precariedad bajo apariencia legal.

- C. ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS Y MOVILIDAD PROFESIONAL. Muchas políticas europeas apuestan por reconocer oficialmente las habilidades desarrolladas en el hogar y facilitar la movilidad hacia el sector sociosanitario. En Francia existe el *Certificat de Compétences Professionnelles en Assistance à la Personne* y en Alemania las titulaciones de *Pflegeassistenten*, que permiten a las empleadas del hogar homologar sus competencias y acceder a empleos públicos o concertados con mejor salario y cotización. Estas vías verticales han demostrado **disminuir brechas salariales y aumentar la cobertura de desempleo y salud laboral de las trabajadoras**. Según la OIT, las trabajadoras que transitan al sector sanitario experimentan mejoras sustanciales (en promedio un 25% más de ingresos y 40% más de cobertura contributiva). En España existe un marco normativo (Ley 5/2002 de Cualificaciones Profesionales, certificados de atención sociosanitaria), pero su aplicación al empleo doméstico ha sido muy limitada. Menos del 10 % de las trabajadoras del hogar ha accedido a procesos formales de acreditación, debido a la falta de información, reconocimiento de la experiencia previa y apoyo institucional.

PISTAS ÚTILES PARA ESPAÑA: A partir de estos ejemplos, se pueden extraer algunas estrategias:

1. TRANSITAR DEL EMPLEO DOMÉSTICO AL EMPLEO SOCIAL. Invertir en servicios públicos de cuidados (residencias, ayuda a domicilio, escuelas infantiles) permitiría **absorber parte del trabajo doméstico en empleos protegidos**. Esto requiere reconocer la experiencia en el hogar como válida y crear itinerarios de convalidación hacia perfiles sociosanitarios.
2. CHEQUES-SERVICIO PÚBLICOS CONTROLADOS. Adaptar el modelo belga con un sistema nacional de vales digitales trazables, que incluyan alta automática y salario de referencia, podría formalizar el empleo sin precarizarlo. El objetivo es no mercantilizar el cuidado, **sino garantizar su trazabilidad** y derechos.
3. AGENCIA NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS. Crear un organismo público (en colaboración con las comunidades autónomas) que coordine la validación de la experiencia, la **formación continua y la certificación de habilidades en cuidados**. Esto aseguraría equidad territorial y reconocimiento real de las capacidades del sector.

6.5. PERSPECTIVA INTERSECCIONAL EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

El trabajo doméstico y de cuidados está atravesado por múltiples desigualdades: género, clase, origen, situación administrativa, modalidad laboral, etc. Cualquier política pública debe abordar estas intersecciones o de otro modo corre el riesgo de reproducir las mismas injusticias. Si las medidas se diseñan de forma neutral, tenderán a beneficiar a los empleadores más acomodados, reforzar los sesgos racistas y clasistas en el acceso a la formalidad, o **perpetuar la exclusión de las mujeres migrantes irregulares**. La interseccionalidad no es un adorno teórico sino una condición práctica de justicia social.

Entre las claves para evitar reproducir la desigualdad estructural destacan:

- a) **CONDICIONAR LAS AYUDAS AL CUMPLIMIENTO DE DERECHOS.** Toda deducción fiscal, bonificación o cheque público debe exigirse sólo si se acredita que se cumplen obligaciones básicas: salario $\geq$ SMI, alta y cotización plena, registro de jornada, descansos obligatorios, y ausencia de discriminación o acoso. Como alerta la Guía de Empleadas de Hogar (MITES 2022), *“sin control y trazabilidad... las ayudas fiscales corren el riesgo de subvencionar la precariedad”*. Esto implica **implementar sistemas digitales de verificación** y auditorías sociales que garanticen que los fondos públicos no sufraguen empleos abusivos.
- b) **CANALES REGULARES PARA MIGRANTES.** La irregularidad migratoria, lejos de ser un accidente, funciona como engranaje del modelo. Es urgente abrir vías estables de entrada y **regularización para trabajadoras de origen extranjero**: cupos específicos, programas bilaterales o arraigo por formación y trabajo. Estas políticas, recomendadas por Oxfam, deberían ligarse a itinerarios dentro del sistema de dependencia (SAAD), de modo que la regularización permita acceder a derechos laborales y sociales desde el inicio.
- c) **INCLUIR EL SECTOR EN LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.** Actualmente el empleo del hogar está excluido de la normativa general de seguridad laboral, lo que contraviene los estándares del Convenio 189 de la OIT. Su incorporación efectiva debe ir acompañada de guías técnicas específicas sobre riesgos del hogar (exposición a químicos, manipulación de cargas, ergonomía del trabajo doméstico, aislamiento emocional, etc.). Además, se necesitan programas de formación financiados para trabajadoras y empleadores (con certificación oficial y seguimiento de la Inspección de Trabajo) **que garanticen el derecho a la salud**. Solo así se evitará que la salud y la seguridad sean privilegios reservados a unos pocos.

- d) MEJORAR LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA. La falta de **datos desagregados** es una barrera clave. Las estadísticas oficiales apenas distinguen entre trabajadoras internas, externas o por horas, y no cruzan con variables de género, origen o situación administrativa. En línea con recomendaciones de la OIT, hace falta incorporar indicadores propios (horas reales trabajadas, cobertura de cotización, condiciones de alojamiento, entre otros) en encuestas como la EPA o el Módulo de Cuidado del INE. Sin esta información, las políticas se diseñan “*a ciegas*”, reproduciendo sesgos estructurales invisibles.

En definitiva, una política de cuidados con justicia interseccional no busca fragmentar, sino reconocer la diversidad real del sector y adaptar las medidas a cada situación. Por ejemplo, las cuidadoras internas requerirán protocolos de protección de vivienda y descansos efectivos; las trabajadoras por horas necesitarán estabilidad en la cotización; y las migrantes irregulares necesitarán vías seguras de regularización y acceso a derechos básicos. El centro debe desplazarse de la comodidad de los hogares empleadores a la dignidad de las trabajadoras, considerándolas ciudadanas plenas. Como sintetiza Oxfam, no habrá igualdad “*mientras las mujeres que sostienen el sistema de cuidados sigan siendo invisibles en la ley, en las estadísticas y en la política*”. **Incorporar la interseccionalidad** es, por tanto, el principio rector que debe guiar toda reforma de este sector.

7. PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

7.1 ESTATUTO DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR Y LOS CUIDADOS

La multiplicidad normativa actual (RD 1620/2011, RDL 16/2022, reglamentos migratorios, disposiciones del SAAD, etc.) **genera vacíos y contradicciones**. Se propone la creación de un Estatuto con rango de ley que sistematice y amplíe los derechos laborales en el hogar, reconociendo al mismo tiempo el trabajo de cuidados como una actividad estratégica. Este estatuto único buscaría equiparar los derechos laborales básicos y, al mismo tiempo, dignificar profesionalmente las tareas del cuidado dentro del ciclo de trabajo. En líneas generales, debería:

1. CONTENIDO ESENCIAL DEL ESTATUTO: Incluiría normas claras para cada aspecto del empleo doméstico:
 - a) DEFINICIÓN Y CATEGORÍAS PROFESIONALES: Clasificar las tareas domésticas y de cuidado (limpieza, cocina, acompañamiento, atención a dependientes, etc.) en **categorías equivalentes a niveles formativos**. Cada nivel profesional implicaría un salario mínimo referenciado, acceso a formación especializada y perspectivas de promoción.
 - b) VALORACIÓN DEL TRABAJO DE CUIDADOS: Establecer tablas de valoración de tareas según esfuerzo físico, carga emocional y responsabilidad. Esto serviría de referencia para **fijar salarios adecuados** y para reconocer contributivamente los periodos dedicados al cuidado en el hogar (por ejemplo, computándolos como tiempo cotizado).
 - c) REGULACIÓN DE LOS TIEMPOS DE PRESENCIA: Fijar expresamente que el tiempo de presencia (la obligación de estar disponible) **quede limitado a 20 horas semanales como máximo**, tal y como recomienda la Guía del Empleo de Hogar. Además, dichos tiempos deben remunerarse al mismo valor que las horas efectivas, integrándose en el cómputo de la jornada laboral. Se evitarían así interpretaciones abusivas que reducen el salario real.

d) REGISTRO HORARIO ACCESIBLE Y DIGITAL: Implantar un sistema simplificado de registro de jornada (apps móviles o formularios electrónicos certificados por la Seguridad Social) adaptado a la fragmentación del sector (jornadas parciales, múltiples empleadores, etc.). Este **registro permitiría verificar descansos legales**, horas efectivas trabajadas y cumplimiento del SMI sin invadir el ámbito privado del hogar.

e) DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS INTERNAS: Reconocer condiciones mínimas y verificables: descanso diario mínimo de 12 horas consecutivas y descanso semanal de al menos 36 horas consecutivas; **alojamiento digno y separado del espacio de trabajo**; alimentación adecuada; derecho a privacidad; y acceso garantizado a cobertura sanitaria y psicoterapéutica. Como señalan diversas fuentes, las empleadas internas deben gozar de un “entorno habitable y seguro”, recibiendo compensaciones en especie no superiores a lo legalmente permitido.

f) PROTECCIÓN ANTE DESPIDO Y EXTINCIÓN: Incorporar la extinción por causa objetiva prevista en el Estatuto de los Trabajadores y **eliminar cualquier vestigio del desistimiento patronal**. Establecer además procedimientos claros de mediación y recurso para las trabajadoras ante despidos o incumplimientos, facilitando el acceso a los servicios públicos de empleo o la jurisdicción social.

2. CANALES DE NEGOCIACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL ADAPTADOS: Dado que las trabajadoras del hogar no pueden negociar colectivamente como un grupo tradicional (la relación se da individualmente en domicilios privados), se propone **un Acuerdo Marco Estatal para el empleo de hogar y cuidados**. Este acuerdo, impulsado desde el Ministerio de Trabajo en concertación con sindicatos y asociaciones (por ejemplo, SEDOAC, Territorio Doméstico, UGT, CCOO), serviría para: fijar tablas salariales de referencia por categoría y tipo de jornada; establecer criterios uniformes sobre descansos, presencia, alojamiento y manutención; y garantizar mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos (mediación, arbitraje público). A medio plazo, este Acuerdo Marco podría evolucionar hacia el futuro Estatuto. Asimismo, sería recomendable crear un **Consejo Estatal del Trabajo Doméstico y de Cuidados** con representación tripartita (administración, trabajadoras y empleadores) para institucionalizar la participación de las trabajadoras en la elaboración y seguimiento normativo.

3. IMPACTO ESTRUCTURAL DEL ESTATUTO: No se trataría solo de una reforma técnica, sino de transformar el modelo de bienestar. Un estatuto **reforzaría la corresponsabilidad social y de género en el cuidado**, “desprivatizando” parte de las tareas domésticas y reconociendo su valor económico en las cuentas públicas. Garantizaría estabilidad y dignidad a cientos de miles de mujeres migrantes y nacionales que hoy trabajan en condiciones inestables. Estudios comparativos muestran que donde crece la inversión pública en cuidados formales, decrece el empleo no regulado en hogares. Por ello, una legislación que equipare derechos y promueva **la profesionalización convierte el trabajo doméstico de un sector asistencialista a un sector estratégico para la economía y la igualdad**.

7.2. INSPECCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN UN ESPACIO PRIVADO

El derecho laboral se encuentra con un obstáculo añadido: la inviolabilidad del domicilio (art. 18.2 CE) dificulta las inspecciones laborales en el hogar. Sin embargo, como afirma el Convenio 189, el Estado debe garantizar “*vías efectivas de cumplimiento*” para estas trabajadoras. En la práctica, tal como apunta Oxfam Intermón, la inviolabilidad “*dificulta la inspección, pero no la impide*”. Es decir, no debe usarse como coartada para la desprotección sistemática.

1. UN NUEVO MODELO DE INSPECCIÓN “INDIRECTA Y DOCUMENTAL”: Dada la imposibilidad de entrar rutinariamente en domicilios, se requieren mecanismos alternativos de control basados en datos. Por ejemplo, se podría impulsar la interoperabilidad entre la Tesorería General de la Seguridad Social y la Agencia Tributaria para detectar incoherencias, como deducciones por empleadas domésticas sin alta ni cotización. Además, **realizar inspecciones por muestreo aleatorio en zonas con alto empleo de hogar** ayudaría a identificar patrones de fraude sin necesidad de acceso físico al domicilio. Asimismo, hay que habilitar entrevistas protegidas y mediaciones fuera del hogar: espacios en organismos públicos o centros de mediación laboral donde la trabajadora pueda relatar su situación con anonimato y apoyo jurídico. En casos extremos, cuando haya indicios de explotación o violencia laboral, debe existir un procedimiento de autorización judicial urgente que permita a la inspección entrar al hogar, coordinado con unidades especializadas (por ejemplo, de violencia de género). Como resume un informe reciente, la ausencia de control efectivo “*no es una imposibilidad técnica, sino una elección política*”; por ello se insiste en un modelo mixto de inspección documental y mediada por asociaciones.

2. FRENAR LA INTERMEDIACIÓN ABUSIVA Y LA CESIÓN ILEGAL: Las agencias, ETT y plataformas que medían el empleo doméstico han introducido explotación encubierta: ofrecen formalidad aparente, pero eluden ser empleadoras directas. Esto reproduce la cesión ilegal de mano de obra. Para combatirlo se propone **tipificar expresamente la cesión ilegal en el ámbito doméstico** (completando el art. 43 del Estatuto de los Trabajadores con mención a estas agencias) Además, debe aplicarse el régimen sancionador existente (Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social) contra las entidades intermediarias, con multas muy graves (hasta 6.251–187.515 € según la LISOS) a quienes incurran en fraude o enmascaren la relación laboral. También es preciso clarificar que, cuando media una empresa o ETT, la trabajadora debe pasar automáticamente al Régimen General con todos sus derechos de convenio y seguridad social. Paralelamente, se deberían crear registros públicos de las agencias autorizadas y exigirles transparencia (auditorías, información de contratos) para que operen con rendición de cuentas. Sin sanciones efectivas ni visibilidad, la “uberización” del hogar seguirá siendo un foco invisible de precariedad estructural.
3. CANALES SEGUROS Y ACCESIBLES DE DENUNCIA: El miedo a represalias, la dependencia económica, la irregularidad administrativa y el aislamiento social hacen que casi ninguna trabajadora doméstica presente denuncia individual. Por ello **se requieren canales de denuncia multilingües y confidenciales**, gestionados en colaboración con asociaciones sectoriales y servicios públicos (por ejemplo, oficinas locales en grandes ciudades) Estos canales deben ofrecer orientación jurídica gratuita, mediación institucional y garantías contra represalias (cláusulas legales que impidan sancionar a quien denuncie) También deben conectar inmediatamente con la inspección, la fiscalía o las autoridades de extranjería/trata si hay indicios de trata de personas. Deben estar disponibles en formatos digitales (apps, líneas telefónicas seguras) y presenciales. Un sistema de denuncia eficaz no sólo protege derechos individuales, sino que genera datos agregados sobre abusos, fortaleciendo la acción institucional preventiva.

7.3. FORMALIZACIÓN: INCENTIVOS CON CONDICIONALIDAD DE DERECHOS

La política de formalización del empleo doméstico debe articular incentivos al empleador con exigencias estrictas de respeto a los derechos laborales. España ya ha avanzado en los últimos años con bonificaciones fiscales: desde enero de 2023 se aplica una reducción del 20% en las cotizaciones por contingencias comunes para empleadores del hogar, y una bonificación del 80% en las cuotas por desempleo y FOGASA. Estas medidas abarataron la contratación formal y aumentaron los afiliados. Sin embargo, si no se supervisan los requisitos, los incentivos pueden subvencionar relaciones precarias. Como advierte Oxfam, *“los incentivos mal diseñados terminan subvencionando el trabajo informal”*. Por ello, se propone vincular la bonificación al cumplimiento documental de derechos básicos: por ejemplo, condicionar la ayuda a que la trabajadora esté dada de alta y cotizando correctamente, reciba al menos el SMI (desglosando horas efectivas y presencia), exista registro horario fehaciente y se certifique la ausencia de vulneraciones laborales. **La retirada automática de la bonificación en caso de incumplimiento** actuaría como mecanismo de autocontrol fiscal: haría más ventajoso para el empleador cumplir la ley que eludirla.

1. CHEQUE-SERVICIO DIGITAL Y DEDUCCIONES CON TRAZABILIDAD: Un *“cheque-servicio”* o sistema de pago electrónico para el empleo doméstico puede incentivar la formalidad si se diseña bien. Inspirado en modelos de otros países, este mecanismo consistiría en un vale fiscal o plataforma digital (gestionada por la Tesorería/Seguridad Social) que: *a) sólo pueda usarse si la trabajadora está dada de alta; b) verifique automáticamente que se cumple con el SMI*, el registro de jornada y la cobertura básica de PRL; y *c) permita deducir el gasto en doméstico sólo cuando la relación laboral esté regularizada*. Según la OIT, este tipo de medida solo es eficaz cuando va acompañada de cotización obligatoria y salario de referencia. En España, el cheque-servicio debería integrarse en herramientas como el sistema Import@ss/TGSS: un entorno unificado donde empleador y empleada gestionen altas, bajas y pagos de cuotas de forma transparente. Esto haría de la formalidad la vía más fácil y ventajosa, disociando el uso de fondos públicos de la precariedad.

2. ALTA SIEMPRE A CARGO DEL EMPLEADOR: Desde el 1 de enero de 2023 la carga administrativa recae exclusivamente en la persona empleadora: ésta es la única responsable de hacer el alta en la Seguridad Social y abonar las cotizaciones, sin importar el número de horas trabajadas. Para consolidar esta medida positiva, se deben difundir campañas informativas dirigidas a los empleadores (incluyendo cursos de ayuda de gestorías), **simplificar al máximo los trámites** en la plataforma Import@ss (formularios guiados, validaciones automáticas) y ofrecer asistencia multicanal (teléfono y atención presencial, en especial para empleadores mayores o con dificultades digitales). Cuanto más simple sea formalizar la relación, menor será la tentación de recurrir a la informalidad.

3. EVALUACIÓN DE IMPACTO Y RETORNO SOCIAL DE LA FORMALIZACIÓN: La formalización no debe verse como un coste, sino como una inversión social que retorna en empleo digno, igualdad y sostenibilidad del cuidado. Estudios internos del Ministerio estiman que cada 100.000 empleos formalizados generan alrededor de 170 millones de euros al año en cotizaciones adicionales y ahorro en prestaciones asistenciales. Por ello, **todas las medidas de incentivo deben evaluarse periódicamente con indicadores claros**: evolución de altas y cotizaciones, brecha formalidad nacional/migrantes, cobertura de prestaciones y desempleo, recaudación social asociada, etc. Esta lógica de “*condicionalidad con retorno*” permitiría demostrar que cada euro invertido en bonificaciones facilita empleo formal y reduce desigualdades de género.

7.4. MIGRACIÓN Y DERECHOS

Más de la mitad de las trabajadoras del hogar en España son extranjeras, y entre las no registradas esta cifra supera el 70%. La irregularidad (que afecta a cerca de 1 de cada 4 trabajadoras domésticas), funciona como el “*engranaje invisible*” del sistema de cuidados: al tolerarse trabajadores sin papeles, el mercado obtiene mano de obra flexible y barata que mantiene el modelo de bienestar *familiarista* con bajo coste. La irregularidad no surge al margen de las políticas, sino como resultado directo de ellas. Para revertir esto, es imprescindible **alinear la política migratoria con las necesidades reales** de cuidado:

1. PUERTAS REGULARES DE ENTRADA Y PROGRAMAS DE ARRAIGO POR FORMACIÓN: Ampliar y **flexibilizar las vías legales de contratación en origen** para el sector del hogar y el cuidado. Esto implicaría establecer acuerdos bilaterales con países de Latinoamérica, África u otras regiones, garantizando que los empleos ofrecidos cumplan con los estándares del Régimen General (salario, jornada, prevención) En paralelo, hay que potenciar el arraigo por formación: crear itinerarios específicos donde la persona migrante acceda a cursos acreditados en cuidados y se vincule a un compromiso de contratación posterior. Dichos programas deben incluir becas, tutorías y garantías de empleo (evitando que la “*formación*” sea un filtro inalcanzable) Por último, se puede contemplar una regularización extraordinaria sectorial (como recomienda la OIT para sectores estratégicos) que permita sacar de la sombra a quienes llevan años trabajando en cuidados informales. No se trata de abrir flujos masivos sin control, sino de dirigir la migración hacia empleos formales que hoy demandan empleadores y familias.
2. PRECONTRATO Y MEDIACIÓN PÚBLICA: La figura del precontrato prevista en la normativa de extranjería (para arraigo social o laboral) casi no se usa por falta de seguridad jurídica. Se propone reglamentar y registrar todos los precontratos a través de oficinas públicas o agencias acreditadas, con cláusulas tipo (salario, jornada, duración) y su inscripción previa en Import@ss/TGSS. Se debe prohibir expresamente la contratación “por la sombra”: cualquier empleador que contrate fuera del marco legal incurriría en infracción grave con sanciones disuasorias, y se ofrecería apoyo inmediato para regularizar a la trabajadora. Al mismo tiempo, debería crearse una red de mediación laboral-migratoria (oficinas locales con mediadoras especializadas, en coordinación autonómica) que asesore a empleadores y trabajadoras sobre trámites de residencia, permisos y contratos. **De esta forma, la lógica del control daría paso a la garantía de derechos:** se sustituye la sospecha de fraude por acompañamiento institucional y la irregularidad por itinerarios laborales trazables.
3. MIGRACIÓN, DERECHOS Y CIUDADANÍA LABORAL: Finalmente, la sostenibilidad del sistema de cuidados requiere integrar efectivamente a las trabajadoras migrantes en el régimen pleno de derechos laborales y seguridad social. Esto significa garantizarles igualdad de trato ante la ley (sin importar origen o situación administrativa) e incorporarlas a mesas de diálogo social y consejos de políticas de cuidados. Deben tener acceso completo a formación profesional acreditada, sanidad, prevención de riesgos laborales y prestaciones contributivas (incluso por desempleo) en los mismos términos que las nacionales.

Reconocer a estas mujeres como ciudadanas laborales pasa por involucrarlas en la toma de decisiones de un sector clave, y por **diseñar una política migratoria coherente con los compromisos de derechos humanos de España**. Solo así el trabajo migrante dejará de ser un nicho precario y pasará a formar parte legítima de la economía formal del cuidado.

7.5. PROFESIONALIZACIÓN Y MOVILIDAD EN CUIDADOS

La profesionalización del empleo doméstico y su conexión con el sistema público de cuidados es clave para superar la feminización precaria del sector. **El objetivo no es erradicar el cuidado en los hogares, sino integrarlo progresivamente al empleo social con derechos**. En España hay un desequilibrio notable: alrededor del 3% de la población activa trabaja en domicilios (un porcentaje que roza el 5% entre mujeres), mientras que solo el 2% lo hace en servicios sociales o asistenciales. En cambio, en países del norte y centro de Europa esta proporción se invierte (Finlandia destina un 9% del empleo a servicios sociales y solo un 0,3% al trabajo en hogares). Para corregirlo se requieren políticas ambiciosas que vinculen el trabajo doméstico con la cualificación profesional:

1. **ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS Y RECONOCIMIENTO PROFESIONAL:** El primer paso es reconocer oficialmente las habilidades de las trabajadoras del hogar. El propio Real Decreto-ley 16/2022 incluye una disposición adicional que compromete al Gobierno a desarrollar políticas de formación y acreditación para las personas del hogar que realizan cuidados. Se debe potenciar un Plan Nacional de Acreditación en Cuidados con tres líneas: *a) validación de la experiencia previa:* simplificar procedimientos para que años de servicio doméstico se reconozcan como mérito profesional; *b) formación modular orientada al empleo:* cursos cortos gratuitos compatibles con la jornada, centrados en dependencia, salud mental, gestión doméstica y prevención de riesgos; *c) pasarelas hacia certificados sociosanitarios:* permitir que los aprendizajes adquiridos validen módulos de los certificados profesionales de atención sociosanitaria del SAAD, abriendo así la vía a empleos más estables y protegidos. En suma, convertir la experiencia en el hogar en una titulación oficial incrementaría la empleabilidad, la movilidad y los salarios de estas mujeres.

2. MOVILIDAD LABORAL HACIA EL SISTEMA SOCIO SANITARIO: Es necesario articular **pasarelas institucionales que permitan a las trabajadoras domésticas acreditadas transitar al sector público de cuidados**. Por ejemplo, los servicios públicos de empleo y las consejerías de Dependencia podrían lanzar convocatorias prioritarias para trabajadores del hogar cualificados, manteniendo su antigüedad y experiencia. Se podrían financiar con fondos estatales y europeos (MRR, FSE+) programas de transición laboral (becas de formación + inserción) con especial atención a mujeres migrantes, mayores de 45 años o internas. Asimismo, conviene extender la cobertura de prevención de riesgos (física, química y psicosocial) a todo el itinerario profesional: quienes cambien del hogar a residencias o centros de día deberían conservar la cobertura de seguridad laboral adquirida. Estas medidas no expulsan el empleo doméstico, sino que lo reubican dentro de un marco profesional, con protección social plena.
3. OBJETIVO ESTRUCTURAL: DESPLAZAR EMPLEO DEL HOGAR AL SERVICIO PÚBLICO: A medio plazo (2025-2030) se plantea como meta estratégica **reducir el peso relativo del empleo doméstico e incrementar el empleo en servicios sociales formales** (hacia el 4% o más). Esto implicaría incorporar progresivamente a al menos 150.000 trabajadoras del hogar al sistema público de cuidados a través de procesos de acreditación y contratación pública (residencias, ayuda a domicilio, etc.) con plazas reservadas. Dicho tránsito estructural no solo amplía la oferta de cuidados formales, sino que favorece la igualdad de género: como evidencia Oxfam, países con más empleo público en cuidados registran menores cuotas de empleo informal femenino. En suma, articular un modelo mixto (menos dependencia del empleo en hogares y más inversión en servicios públicos), redefine el mercado de trabajo femenino hacia la equidad, la profesionalización y la sostenibilidad del bienestar.

7.6. DATOS, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para que estas reformas sean efectivas, España necesita un sistema estadístico estable que cuantifique y desagregue el empleo doméstico y de cuidados. Actualmente **no existe un censo específico ni datos integrados**: sin cifras fiables (sobre formalidad, segmentos ocupacionales, condiciones laborales, origen migrante, etc.), todo diagnóstico y política serán parciales. Algunos datos parciales ilustran el problema: por ejemplo, según la Encuesta de Población Activa unas 85.000 trabajadoras del hogar se dedican al cuidado de personas adultas (con más de 10.000 de ellas como internas) La Encuesta de Presupuestos Familiares indica que cerca del 21% de los hogares unipersonales mayores de 65 años contratan servicio doméstico. Pero estos recortes divulgativos no bastan. Siguiendo la recomendación de la OIT (Boletín de Información Empresarial nº. 59, 2023), España **debería crear un conjunto mínimo de indicadores oficiales que integre información laboral, fiscal y migratoria con enfoque de derechos**. Esto permitiría monitorear el avance de la reforma de 2022, la aplicación práctica del Convenio 189, la evolución de la formalidad, la brecha de género y origen, la cobertura social obtenida por las trabajadoras, etc. Solo con datos desagregados y accesibles se podrá rendir cuentas del impacto real de las políticas y ajustar el rumbo para garantizar que el trabajo invisible deje de ser estadísticamente invisible.

8. CONCLUSIONES GENERALES

8.1. EL TRABAJO DOMÉSTICO COMO SÍNTOMA DE LA DESIGUALDAD ESTRUCTURAL

El empleo doméstico y de cuidados constituye uno de los espejos más nítidos de la desigualdad estructural que atraviesa nuestras sociedades contemporáneas. Lejos de tratarse de un residuo del pasado o de una forma de ocupación marginal, se configura como **una pieza central e insustituible de la arquitectura cotidiana del bienestar**. Esta centralidad, sin embargo, contrasta con su baja valoración jurídica, económica y simbólica. El hogar como lugar de trabajo ha sido históricamente invisibilizado, y quienes allí desempeñan su labor, mayoritariamente mujeres, muchas de ellas migrantes, han sido sistemáticamente excluidas de los marcos plenos de derechos.

El modelo español es paradigmático en este sentido. La **insuficiencia estructural del sistema público de cuidados** y la organización *familista* del bienestar han desplazado la provisión de atención y sostenimiento de la vida hacia los hogares, donde se ejecuta bajo formas laborales precarias y en condiciones de escasa fiscalización institucional. Esta lógica **reproduce una desigualdad en cadena**: la autonomía profesional de una parte de la población -especialmente mujeres de clases medias-, se sustenta en la subordinación económica, jurídica y afectiva de otras mujeres, cuyas trayectorias migratorias se insertan en los eslabones más frágiles del mercado de trabajo.

La feminización y *racialización* del empleo doméstico no son procesos casuales, sino elementos estructurales de un régimen de acumulación de desigualdad. En este contexto, **el trabajo de cuidados realizado en el ámbito privado funciona como una válvula de escape para la insuficiencia pública** y como un pilar invisible de sostenibilidad social. Su desvalorización es tanto material como simbólica: se lo considera vocacional, auxiliar, afectivo o “*natural*”, cuando en realidad implica competencias complejas, carga emocional intensa y exigencias físicas constantes.

De esta manera, el trabajo doméstico no solo refleja la desigualdad de género y clase, sino que la reproduce. Es un síntoma, y a la vez un mecanismo, de un modelo económico que externaliza costes vitales hacia quienes menos capacidad tienen de exigir derechos. La persistencia de esta asimetría, con **regímenes jurídicos de excepción y brechas sistemáticas** en el reconocimiento de derechos, compromete la coherencia democrática de nuestras instituciones.

La igualdad, en su sentido más profundo, exige desprivatizar el cuidado, profesionalizar su ejecución y redistribuir el tiempo, el poder y los recursos que lo sostienen.

8.2. QUÉ SABEMOS CON EVIDENCIA

Las investigaciones disponibles permiten establecer un diagnóstico empírico preciso sobre las condiciones laborales, jurídicas y sociales del trabajo doméstico en España. A pesar de ciertos avances normativos (notablemente la reforma de 2022 y la ratificación del Convenio 189 de la OIT), **el sector continúa operando bajo un régimen de excepcionalidad** que perpetúa su informalidad estructural y su subordinación múltiple.

En primer lugar, se constata una brecha persistente entre el reconocimiento normativo y la garantía efectiva de derechos. Aunque se ha introducido el derecho a la prestación por desempleo, la obligación de cotizar al FOGASA y la presunción de contrato indefinido por escrito, la aplicación práctica de estas medidas es limitada. Las particularidades del trabajo en múltiples hogares, la inviolabilidad del domicilio como obstáculo a la inspección y la carencia de instrumentos específicos de fiscalización **generan una distancia considerable entre lo prescrito por la norma y lo vivido por las trabajadoras.**

En segundo lugar, la informalidad sigue siendo un rasgo estructural del sector. La economía sumergida abarca al menos un tercio del empleo doméstico, afectando de manera directa la cobertura social, la estabilidad laboral y la capacidad de ejercicio de derechos. **Esta informalidad no solo afecta a las trabajadoras, sino que supone una pérdida significativa de ingresos públicos**, socava la solidaridad intergeneracional del sistema de pensiones y reduce la capacidad del Estado para planificar políticas de cuidados basadas en datos reales.

Tercero, la feminización y la migración atraviesan transversalmente al sector. La inserción laboral de mujeres extranjeras, muchas veces en situación administrativa irregular, ocurre bajo **condiciones de alta vulnerabilidad**, con dificultades añadidas de acceso a servicios públicos, canales de denuncia o procesos de regularización. Esta dimensión transnacional del cuidado, en la que mujeres migrantes cuidan a las familias españolas mientras delegan el cuidado de las suyas en sus países de origen, refleja un patrón global de injusticia distributiva en el trabajo reproductivo.

Por otro lado, las condiciones materiales del trabajo continúan siendo profundamente desiguales. La **remuneración por debajo del SMI**, la sobrecarga horaria (particularmente en el caso de las trabajadoras internas) y la ausencia de reconocimiento de los tiempos de presencia son fenómenos normalizados. En muchas ocasiones, se remunera menos de 5 euros la hora, sin contratos ni cotización, mientras se exige una disponibilidad casi permanente, confundiendo presencia con entrega, y trabajo con afecto.

Asimismo, **la salud laboral en el sector sigue sin ser una prioridad institucional**. La exclusión del ámbito doméstico de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales implica que las trabajadoras del hogar no cuentan con evaluaciones de riesgos, ni con equipos de protección adecuados, ni con vigilancia médica periódica, pese a estar expuestas diariamente a productos tóxicos, sobreesfuerzos físicos, aislamiento emocional y en algunos casos a violencia o acoso.

Finalmente, la expansión de intermediarios (agencias, plataformas digitales y empresas de servicios) ha introducido nuevas **formas de cesión ilegal y precarización** bajo apariencia de formalidad. Muchas de estas entidades operan sin asumir responsabilidades como empleadores, desplazando los costes y riesgos hacia las trabajadoras, y generando un entorno de desregulación opaca y difícil de fiscalizar.

En resumen, el panorama actual del empleo doméstico en España se caracteriza por un desajuste entre el marco jurídico y la práctica cotidiana, por la **persistencia de la informalidad estructural**, por una inserción migrante y feminizada con alta exposición a riesgos y por la ausencia de un proyecto estatal integral que ordene y dignifique el cuidado como bien común.

8.3. HACIA UN PACTO DE CUIDADOS CON DERECHOS

Ante este diagnóstico, se impone la necesidad de una respuesta estructural: **un pacto de cuidados con derechos**. Este pacto debe funcionar como marco político, jurídico e institucional que reconfigure la posición del trabajo doméstico en la economía, lo integre plenamente en el sistema laboral ordinario y lo reconozca como un pilar estratégico del bienestar colectivo. No se trata de una suma de reformas técnicas, sino de una transformación profunda del contrato social en torno al cuidado.

Este pacto debe partir de un principio rector: **la equiparación plena del empleo doméstico al Régimen General de la Seguridad Social**. Ello supone la aplicación íntegra del Convenio 189 de la OIT, incluyendo la inclusión en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el acceso efectivo a prestaciones, el reconocimiento de la enfermedad profesional y la existencia de protocolos de salud, descanso y prevención aplicables al entorno doméstico.

En segundo lugar, se requiere un Estatuto del Hogar y los Cuidados que unifique la regulación laboral del sector, suprima la figura jurídica de relación laboral especial y establezca categorías profesionales claras, criterios retributivos transparentes, mecanismos de registro horario digitales, y condiciones mínimas para el empleo de internas. Este estatuto debe ser el punto de partida para articular **un acuerdo marco nacional** que, aunque no sea un convenio colectivo clásico, permita establecer condiciones comunes, resolver conflictos extrajudicialmente y visibilizar la voz de las trabajadoras en las políticas de cuidados.

Tercero, la inspección laboral debe redefinirse para hacerla viable en el espacio doméstico. La fiscalización documental, el cruce automatizado de datos, **la mediación externa y la autorización judicial preferente** en casos de sospecha son instrumentos esenciales para asegurar que el hogar no continúe siendo un espacio inmune a la ley laboral.

Cuarto, los incentivos públicos a la formalización (como bonificaciones o deducciones fiscales) deben estar **condicionados al cumplimiento verificable de derechos laborales**. La formalidad debe ser incentivada, sí, pero solo cuando garantice alta, salario justo, jornada registrada y ausencia de discriminación. De lo contrario, el Estado corre el riesgo de subvencionar la precariedad con fondos públicos.

Quinto, el trabajo doméstico debe integrarse progresivamente en el sistema público de cuidados. Para ello, es imprescindible **implementar un plan de acreditación de competencias**, abrir pasarelas hacia el empleo sociosanitario y reconvertir parte del trabajo informal en empleo protegido mediante contratación pública o concertada. Este proceso no solo profesionaliza el sector, sino que incrementa la calidad del cuidado y promueve la igualdad de género.

Sexto, el pacto de cuidados no será posible sin una política migratoria coherente con los derechos laborales. Las **vías de regularización, el arraigo por formación, la contratación en origen con enfoque de género** y la mediación institucional deben reemplazar a la irregularidad funcional como mecanismo de cobertura de necesidades sociales. La ciudadanía laboral debe ser accesible, efectiva y no dependiente de la informalidad.

El objetivo último es reducir la informalidad, elevar los estándares salariales y garantizar la cobertura contributiva universal.

BIBLIOGRAFÍA

ORGANISMOS INTERNACIONALES Y EUROPEOS

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2023). *BIE_59. Trabajadoras del hogar: esenciales sin derechos*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

OIT (2011). *Convenio nº 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Ginebra.

OIT (2020). *Working conditions of domestic workers worldwide: A statistical profile*. Geneva: ILO.

Comisión Europea (2023). *Informe sobre trabajo doméstico y de cuidados en Europa: tendencias, derechos y políticas comparadas*. Bruselas.

ONU Mujeres (2022). *Global Care Policy Report 2022*. Nueva York.

NORMATIVA ESPAÑOLA

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

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.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (SAAD).

Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES) (2024). *Guía de Empleadas de Hogar y Cuidados*. Madrid.

ESTUDIOS E INFORMES NACIONALES

Oxfam Intermón (2023). *Esenciales sin derechos. Radiografía del trabajo doméstico y de cuidados en España*. Madrid.

Rodríguez Crespo, M. (2019). *La trabajadora extranjera y el empleo en el hogar: análisis jurídico y social*. *Revista de Derecho Social*, nº 87, pp. 101–134.

Salcedo Beltrán, C. y Rodríguez Crespo, M. (2019). *Empleo doméstico y cesión ilegal: nuevas formas de precarización encubierta*. *Cuadernos de Derecho Laboral*, nº 27.

Fundación Mujeres Progresistas (FMP) (2020). *Mujer inmigrante y empleo de hogar: condiciones laborales y salud*. Madrid.

Ministerio de Igualdad – Instituto de las Mujeres (2022). *Diagnóstico sobre empleo de hogar y cuidados en España*. Madrid.

Instituto Santalucía (2023). *Trayectorias contributivas y pensiones de las empleadas del hogar*. Madrid.

INVESTIGACIONES Y FUENTES COMPLEMENTARIAS

Oxfam Intermón / UGT / CCOO (2022). *Esenciales pero invisibles: precariedad y derechos en el trabajo doméstico*.

Territorio Doméstico & SEDOAC (2021). *Testimonios desde el interior: voces de trabajadoras del hogar en España*. Madrid.

CIRIEC-España (2022). *Economía social y sostenibilidad en el sector de los cuidados*. Valencia.

Ministerio de Derechos Sociales (2023). *Plan de Choque en Dependencia. Evaluación de impacto y lecciones aprendidas*. Madrid.

TRABAJO DOMÉSTICO ASALARIADO

**CONDICIONES LABORALES Y
DESIGUALDAD ESTRUCTURAL**

ESTUDIO CIAE 04/2025

CIAE

CONFEDERACIÓN INTERSECTORIAL
DE AUTÓNOMOS