

***MÁSTER UNIVERSITARIO EN DERECHOS HUMANOS Y
MECANISMOS DE PROTECCIÓN NACIONAL E
INTERNACIONAL***

TRABAJO FIN DE MÁSTER

CURSO ACADÉMICO 2024-2025

TÍTULO

**LA VULNERABILIDAD LABORAL DE LAS MUJERES
MIGRANTES EN EL EMPLEO DE HOGAR EN ESPAÑA**

WORK TITLE

**THE LABOR VULNERABILITY OF MIGRANT WOMEN IN
DOMESTIC EMPLOYMENT IN SPAIN**

AUTORA:

MISCHEL LUZ BORDA PRÍNCIPE

DIRECTORA:

MIRIAM JUDIT GÓMEZ ROMERO

Este Trabajo de Fin de Máster se encuentra dentro del Programa de ayudas financiado por la Dirección General de Inclusión Social, Familias e Igualdad del Gobierno de Cantabria, según la resolución provisional

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. EL GÉNERO Y LA MIGRACIÓN.....	6
2.1 MUJERES	6
2.2 MIGRACIÓN.....	8
2.2.1 Migración regular.....	9
2.2.2 Migración irregular	10
2.3 FLUJOS MIGRATORIOS EN ESPAÑA	12
3. MARCO NORMATIVO.....	15
3.1 NORMATIVA INTERNACIONAL.....	15
3.2 NORMATIVA ESTATAL.....	17
3.3 NORMATIVA AUTONÓMICA	21
4. BARRERAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES EN EL ACCESO AL MERCADO LABORAL.....	22
4.1 EL PROBLEMA DE LOS REQUISITOS PARA LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TRABAJO Y RESIDENCIA.....	23
4.2 DEMORA EN LA HOMOLOGACIÓN DE TÍTULOS ACADÉMICOS EXTRANJEROS	24
4.3 BARRERAS SOCIALES A LA INCLUSIÓN DE LAS MUJERES MIGRANTES EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL	26
5. EL TRABAJO DOMÉSTICO: EL SECTOR MÁS OCUPADO POR MUJERES PROCEDENTES DE IBEROAMÉRICA.....	27
6. LA NEOESCLAVITUD: EL PROBLEMA DE LAS MUJERES INTERNAS Y LOS TRABAJOS SIN REMUNERACIÓN.....	30
7. LA VULNERABILIDAD EN EL SECTOR DOMÉSTICO DE LAS MUJERES MIGRANTES EN SITUACIÓN IRREGULAR, EN SITUACIÓN REGULAR Y SUS CONSECUENCIAS.....	34
8. PROPUESTAS DE MECANISMOS DE PROTECCIÓN.....	40

8.1	LA INSPECCIÓN DE TRABAJO ADAPTADA A ESPACIOS PRIVADOS	40
8.2	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	43
8.3	IMPULSAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN EL EMPLEO DE HOGAR.....	47
8.4	REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LAS MUJERES MIGRANTES EN EL SECTOR DOMÉSTICO	49
8.5	LA CONTRATACIÓN EN ORIGEN COMO PARTE DE SOLUCIÓN AL PROBLEMA DE LA IRREGULARIDAD ADMINISTRATIVA	50
8.6	FORMACIÓN A MUJERES MIGRANTES Y A EMPLEADORES	52
9.	CONCLUSIONES	54
	BIBLIOGRAFÍA	55
	ANEXO I	61

Este Trabajo de Fin de Máster va dedicado a todas las mujeres que han tenido que dejar atrás una historia, una familia, y un hogar, con la esperanza de buscar un futuro mejor para ellas y sus hijos.

A mi madre, María, que gracias a esa esperanza que algún día tuvo, hoy estoy donde he querido llegar.

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, muchas de las mujeres que migran a España enfrentan obstáculos estructurales derivados de su género, origen y su estatus migratorio. Este Trabajo de Fin Máster analiza la compleja situación que atraviesan estas mujeres en el sector del empleo de hogar y los cuidados, con el propósito de proponer medidas que contribuyan a paliar este problema.

La hipótesis principal de esta investigación sostiene que la exclusión del sistema de las mujeres migrantes del pleno ejercicio de sus derechos laborales no es circunstancial, sino que es la respuesta del sistema económico y social que recae sobre la precarización de sectores laborales feminizados, infravalorados y racializados. El trabajo de servicio doméstico y de cuidados es un sector laboral que histórica y culturalmente ha sido invisibilizado y naturalizado y, con el paso de los años, ha sido progresivamente externalizado hacia las mujeres migrantes.

Asimismo, se realizará un análisis de los casos de abuso, explotación laboral y uso de violencia, que denuncian las trabajadoras, en especial, aquellas que trabajan como internas en un hogar familiar. En esa circunstancia, el lugar de trabajo por ser considerado morada, no puede ser objeto de inspección laboral, dificultando la detección de posibles abusos. Para lograr este objetivo, se realizará un estudio del caso en la práctica a través de entrevistas con mujeres migrantes trabajadoras en el ámbito doméstico, con el fin de obtener relatos sobre sus experiencias laborales en este sector.

Finalmente, la investigación se orientará hacia la formulación de una serie de propuestas de mejora, como la inspección de trabajo adaptada a espacios privados, prevención de riesgos laborales, representación sindical de las mujeres migrantes trabajadoras del hogar, la contratación en origen y la formación de los empleadores y empleadas sobre los derechos laborales de este sector.

En definitiva, este TFM aspira a ser una herramienta y una llamada a la comprensión y a la acción, promoviendo un mercado laboral más equitativo y garantizando el pleno respeto de sus derechos.

2. EL GÉNERO Y LA MIGRACIÓN

2.1 MUJERES

La feminización de la migración es uno de los cambios sociales más importantes que se ha dado en España en el siglo XXI. Entre los años 1991 y 2001, la migración femenina ya había aumentado en un 417%¹.

En un principio, entre los años 2000 y 2010² la inmigración estuvo encabezada mayormente por hombres, mientras que las mujeres eran consideradas como sus acompañantes familiares³, y no como figuras autónomas en los flujos migratorios. No obstante, a partir del año 2015, los números empezaron a cambiar, un gran número de mujeres, muchas de ellas cabezas de familia, tomaron la decisión de migrar con la esperanza de mejorar su calidad de vida y la de los suyos.

Una vez que las mujeres migrantes llegan a territorio español, su principal preocupación es encontrar un trabajo, pues necesitan una fuente de ingresos para poder subsistir. Sin embargo, el acceso al mercado laboral no es tan sencillo, ya que las oportunidades de trabajo en muchas ocasiones suelen estar condicionadas a su origen nacional, género, raza, y su condición jurídica de extranjeras⁴.

Asimismo, por el hecho de ser mujeres se las encasillan, a menudo, en empleos relacionados con el ámbito doméstico, como la limpieza o el cuidado de personas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha declarado que las mujeres tienden a ocupar empleos con menor remuneración y en peores condiciones laborales. Según los

¹ Instituto de las Mujeres. (s. f.). Mujeres migrantes. Gobierno de España.
<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/multiDiscriminacion/mujeresMigrantes/home.htm>

² Datosmacro. (2025). La inmigración en España crece en 950.994 personas. Expansión/Datosmacro.
<https://datosmacro.expansion.com/demografia/migracion/inmigracion/espana>.

³ Oso, L. (1997). La migración hacia España de mujeres jefas de hogar: una dinámica migratoria creada por las estrategias de los actores sociales del contexto receptor y las actoras de la migración, 2.

⁴ Oso, L., & Parella, S. (2012). Inmigración género y Mercado de trabajo: una panorámica de la investigación sobre la inserción Laboral de las mujeres inmigrantes en España. *Cuadernos de relaciones laborales*, 30(1), 14.

datos de esta organización en el año 2023, a nivel global, de los 76 millones de personas que realizan trabajos domésticos, el 76,2% de ellas son mujeres, dato que demuestra la segregación ocupacional y la desigualdad que existe en el mercado laboral.⁵

Conforme a los datos recogidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en el año 2024, la brecha de género en las tasas de empleo entre hombres y mujeres en la población de 16 y más años fue del 10,3 %⁶. En el mismo año, el 73,2% de las personas que tienen un trabajo a tiempo parcial en España son mujeres y en el 2023, el 48,4% de las mujeres con trabajo parcial no eligieron esta jornada, sino que fue de forma involuntaria, aceptando esas condiciones por no encontrar algo mejor⁷. Estos datos demuestran lo complejo que es para las mujeres acceder a trabajos con mayor remuneración, conformándose con una jornada laboral reducida.⁸

El IV Plan estratégico municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la ciudad de Santander del año 2024 -2028 señala que existe una brecha de género en la tasa de actividad de 11,71 puntos debido a la menor presencia de mujeres en la población activa. Estas desigualdades se reflejan en todos los sectores de actividad, sin embargo, en el sector de empleadas del hogar el 96,6 % de las afiliaciones a la Seguridad Social son mujeres y el 87,2 % de las afiliaciones de las cuidadoras/es no profesionales⁹ también son mujeres. Con estos datos se puede demostrar que es un sector feminizado establecido por los roles de género tradicionales y, por lo tanto, también en los sistemas de cotización a la Seguridad Social.

⁵ Maldita.es. (2024, 30 de marzo). *Feminizado y migrante: así es el trabajo doméstico en España*. <https://maldita.es/migracion/20240330/mujeres-migrantes-trabajo-domestico-espana/>

⁶ Instituto Nacional de Estadística. (s.f.). *Censos de población y series históricas*. <https://www.ine.es/consul/serie.do?d=true&s=MYH38>

⁷ Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2024). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2024*. https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2024.pdf

⁸ Medialdea García, B. (2016). Discriminación laboral y trabajo de cuidados: el derecho de las mujeres jóvenes a no elegir. *Atlánticas. Revista Internacional de Estudios Feministas*, 1(1), 95. <https://doi.org/10.17979/arief.2016.1.1.1792>

⁹ Ayuntamiento de Santander. (2024). *IV Plan estratégico municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la ciudad de Santander (2024-2028)* (pp. 9–10). https://www.santander.es/system/files/noticias/anexos/2024/05/iv_plan_de_igualdad.pdf

La brecha salarial de género además de limitar la independencia económica de las mujeres afecta también a las pensiones y prestaciones por desempleo que puedan percibir en un futuro. Por lo que, al recibir salarios bajos a lo largo de su vida laboral, cotizan menos a la Seguridad Social. Dando como resultado, que las pensiones de jubilación de las mujeres sean más bajas en comparación con la de los hombres. Se estima que la diferencia media en las pensiones entre varones y mujeres se sitúa entre un 30% y un 40% de media a nivel global.¹⁰

Ahora bien, la normativa española ha ido evolucionando a lo largo del tiempo protegiendo cada vez más los derechos laborales de las mujeres a través de planes de igualdad con el fin de reducir la brecha de género. Algunas de estas normativas y programas son:

- La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece una serie de medidas para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo y reducir la brecha de género.
- El Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- El Plan estratégico para la igualdad efectiva de mujeres y hombres del 2022-2025.

A pesar de la creación de estas normativas y planes de desarrollo, en la práctica las mujeres siguen sufriendo desigualdades laborales. Ser mujer y, además, ser migrante, significa que a la discriminación de género hay que sumarle todos los obstáculos que se les imponen por su situación administrativa, en especial, a aquellas que trabajan a través de contratos informales.

2.2 MIGRACIÓN

España, por su cercanía geográfica, ha mantenido una relación estrecha con los países del norte de África, favoreciendo intercambios comerciales y culturales que han influido en los flujos migratorios. Además, también comparte cultura con países de Iberoamérica como consecuencia de la colonización de 1492. Como resultado, el castellano ha servido

¹⁰ Foro Económico Mundial. (2024). ¿Qué es la brecha de género en las pensiones y qué podemos hacer al respecto? Recuperado el 8 de junio de 2025, de <https://es.weforum.org/stories/2024/11/que-es-la-brecha-de-genero-en-las-pensiones-y-que-podemos-hacer-al-respecto/>

como puente entre ambos continentes facilitando la migración de latinoamericanos hacia España.

La migración la podemos dividir en dos tipos: la migración regular y la migración irregular, que corresponden simplemente a una situación administrativa distinta. En el siguiente apartado, analizaré las diferencias entre ambas, y los efectos que tiene para las mujeres que se encuentran en cada una de estas circunstancias.

2.2.1 Migración regular

La migración regular es el proceso mediante el cual las personas se trasladan de un país a otro, cumpliendo con las normativas legales que se rigen tanto en el país de origen como en el país de destino. En España, la migración está regulada por la Ley de extranjería, la Ley Orgánica 4/2000¹¹, que establece los derechos y deberes de las personas extranjeras en el país, así como los requisitos de entrada, estancia y acceso al mercado laboral.

El Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social¹², establece que las personas extranjeras que se hallen en situación de residencia temporal podrán ser titulares de uno de los siguientes tipos de autorización regulados por el art. 60:

- a) Autorización de residencia temporal no lucrativa.
- b) Autorización de residencia temporal por reagrupación familiar.
- c) Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.
- d) Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta propia.

¹¹ Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

¹² Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

- e) Autorización de residencia temporal con excepción de la autorización de trabajo.
- f) Autorización de residencia temporal de familiares de ciudadanos españoles.

Contar con la autorización de residencia y trabajo les permite regularizar su situación administrativa y, por consecuencia, también les permitirá tener mejores condiciones laborales. Asimismo, una vez que las migrantes regulares cumplen con los requisitos establecidos por la legislación española y han residido en el país durante el periodo de tiempo exigido, pueden solicitar la nacionalidad española. Esto implicaría que, al nacionalizarse, además de ganar derechos políticos, como el derecho a votar, también proporciona estabilidad, lo que les permite vivir y trabajar sin la preocupación de renovar su residencia.

En cambio, obtener la residencia no garantiza por sí sola el acceso a empleos dignos, ni tampoco a la eliminación de barreras administrativas. El desconocimiento de estos derechos y el temor a perder su residencia temporal, a menudo les impide denunciar situaciones de abuso en su puesto de trabajo. Por lo tanto, adquirir la autorización de residencia temporal, no es suficiente por sí sola. Es necesario promover programas de integración social y reformas normativas que integren a estas mujeres en el mercado laboral, solo así, podrán construir una vida plena en España y en igualdad de condiciones que el resto de la población.

2.2.2 Migración irregular

La migración irregular es la situación administrativa en la que se encuentran aquellas personas que ingresan, permanecen o trabajan en un país sin cumplir con los requisitos legales establecidos en él. En España, esto puede deberse a varias razones, como, por ejemplo, el haber superado los noventa días naturales de estancia máxima permitida o por carecer de los documentos necesarios.

Pese a la dificultad de cuantificar a los extranjeros en situación irregular, el informe quincenal del Ministerio del Interior del año 2024 recoge que se ha recibido a 63.970 personas extranjeras, es decir, 7.118 personas más que el año anterior ¹³.

Tabla 1: Población migrante en situación irregular en España (2024)

Año	Personas en situación irregular
2023	56.852
2024	63.970 (+7.118)

Fuente: Ministerio del Interior, Informe Quincenal (2024)

Este aumento de migración irregular demuestra que existe un problema en la regularización de las situaciones administrativas de muchos de ellos. Esa combinación de migración irregular y trabajos informales hace que se excluya a las mujeres del sistema económico. Afectando así a las mujeres, pues son quienes corren mayores riesgos y tienen menos oportunidades de mejorar su situación. Tanto su salud física como emocional pueden verse afectadas, porque ya no solo se enfrentan a los problemas económicos, sino a un estrés continuado por su situación irregular.

En definitiva, a las mujeres migrantes que desean trabajar no les queda otra opción que recurrir a trabajos informales para poder subsistir. Estos empleos, además de ser mal remunerados y, en ocasiones, no cumplir con el salario mínimo interprofesional, no proporcionan prestaciones sociales como la seguridad social, y con ello, tampoco tienen derecho a bajas médicas, de maternidad, pensiones o prestaciones por desempleo.

¹³ Ministerio del Interior. (2024) *Informe quincenal. Inmigración Irregular 2024*. Gobierno de España, https://www.interior.gob.es/opencms/export/sites/default/.galleries/galeria-de-prensa/documentos-y-multimedia/balances-e-informes/2024/24_informe_quincenal_acumulado_01-01_al_31-12-2024.pdf

2.3 FLUJOS MIGRATORIOS EN ESPAÑA

Los movimientos migratorios son aquellos desplazamientos de personas de un lugar a otro, por vía marítima o terrestre, temporal o permanente y voluntarios o involuntarios. Los motivos de estos desplazamientos suelen deberse a factores económicos y demográficos, sociopolíticos o medioambientales¹⁴.

Cuando hablamos del análisis de los movimientos migratorios en términos numéricos nos referimos al flujo migratorio. El flujo migratorio es el volumen o la cantidad de personas que se trasladan hacia un destino y en un periodo de tiempo determinado, es decir, el movimiento numérico de migrantes. Según los datos recogidos por el INE¹⁵, a 1 de enero de 2025, el número de personas con nacionalidad extranjera residentes en España ascendía a 6.852.348, lo que supuso un incremento de 100.793 personas respecto al trimestre anterior.

Tabla 2: Población residente en España (1 de enero de 2025)

Nacionalidad	Total de residentes	Variación trimestral	
		Absoluta	Relativa (%)
Total España	49.077.984	+ 115.612	+ 0,24
Españoles	42.225.636	+ 14.819	+0,04
Extranjeros	6.852.348	+ 100.793	+1,49

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE, 2025)

¹⁴ Parlamento Europeo. (2024, 25 de marzo). *Explorar las causas de la migración: ¿por qué migran las personas?* Parlamento Europeo. Recuperado el 19 de marzo de 2025, de https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2020/7/story/20200624STO81906/20200624STO81906_es.pdf

¹⁵ Instituto Nacional de Estadística. (2025). *Estadística Continua de Población. Tercer trimestre de 2024*, <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/es/ECP3T24.htm>

Tabla 3: Principales nacionalidades de personas migrantes en España (2024. Cuarto trimestre de 2024.

Nacionalidad	Total de Personas
Colombia	43.400
Venezuela	30.500
Marruecos	27.700
España (retorno migratorio)	19.700
Perú	18.800
Italia	8.900
Honduras	7.300
Argentina	7.300
Ecuador	6.800
Ucrania	6.400

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE, 2024).

La mayoría de las personas migrantes en España provienen de países de América del Sur, como Colombia, Venezuela y Perú. Los acuerdos bilaterales entre España y los países iberoamericanos, les permite solicitar la nacionalidad española cuando hayan pasado dos años desde que obtuvieron su residencia. De esta forma, se reduce el tiempo de espera para poder solicitar la nacionalidad, a pesar de que el requisito general es que se pueda solicitar cuando el migrante haya estado en posesión de la residencia por diez años o más. A su vez, la crisis económica en Venezuela y la inestabilidad laboral en Colombia han sido la causa de que estas personas decidieran emigrar.

Por otro lado, la participación de las mujeres marroquíes en estos procesos suele ser más limitada en comparación con la de los hombres. Muchas migran a través de la reagrupación familiar o mediante contratos temporales en sectores como la agricultura,

en campañas como la recogida de frutos rojos en Huelva.¹⁶ No obstante, tienen dificultades para acceder a un empleo, pues el 54,2 % de las mujeres marroquíes que están en situación regular, se encuentran en paro. Esto puede deberse a factores culturales, barreras lingüísticas y restricciones sociales impuestas en sus comunidades de origen.

Tabla 4: Población migrante por género (2021-2023)

	2023	2022	2021
Ambos sexos			
Total	1.250.991	1.258.894	887.960
Hombres			
Total	641.997	626.804	467.162
Mujeres			
Total	608.994	632.090	420.798

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE 2023)

En esta última tabla podemos comprobar que, en el año 2022, se registró un mayor número de mujeres migrantes en comparación con los hombres. Como se ha mencionado anteriormente, las razones por las que se vieron motivadas a emigrar son muy diversas. Por un lado, las mujeres viajan con el objetivo de encontrar un empleo con mejores condiciones salariales y laborales. Por otro lado, pueden migrar porque buscan reunirse con sus familiares que ya se encontraban en España, solicitando la reagrupación familiar. También hay quienes huyen de los países donde radicaban por sufrir discriminación o violencia de género.

En conclusión, la migración femenina en España ha aumentado a lo largo de estos últimos años y, a su vez, se ha ido incrementando la inserción laboral de las mujeres migrantes en los sectores domésticos, limpieza y cuidados.

¹⁶ Ministerio de Igualdad. (s.f.). *Retratos de la precariedad: Temporeras de la fresa y otros frutos rojos en Huelva*. Recuperado el 19 de marzo de 2025, de https://www.igualdadnlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_N5_Temporeras.pdf

3. MARCO NORMATIVO

El marco normativo que regula los derechos laborales de las mujeres migrantes en España y en la Unión Europea está compuesto por normativas internacionales, comunitarios y estatales, complementados por iniciativas autonómicas, que buscan garantizar la igualdad de trato y evitar la discriminación por razón de género y origen.

3.1 NORMATIVA INTERNACIONAL

A nivel internacional, existen varios instrumentos jurídicos que, aunque no siempre son ratificados por todos los países de la UE, establecen principios fundamentales con el propósito de proteger los derechos laborales de las mujeres migrantes.

Uno de ellos es la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, aprobado el 18 de diciembre de 1990 ¹⁷. Aunque no ha sido ratificada por España ni por la mayoría de los países de la UE, esta convención establece derechos fundamentales cuya aplicación podría mejorar la situación laboral de este colectivo.

En la misma línea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado convenios como el N.º 97 sobre los trabajadores migrantes (1949) y el Convenio N.º 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011). Estos tratados protegen a los trabajadores migrantes de condiciones de empleo injustas y garantizan su acceso a derechos laborales básicos. Recientemente, el 28 de febrero de 2023, España ratificó el Convenio N.º 189 de la OIT, comprometiéndose en la implementación de medidas necesarias para poder hacer efectivas las disposiciones del convenio OIT.

Así mismo, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) exige a los Estados garantizar la igualdad de

¹⁷ Naciones Unidas. (1990). *Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares* (Resolución 45/158). Adoptada el 18 de diciembre de 1990, en vigor desde el 1 de julio de 2003.

oportunidades en el empleo y prevenir cualquier forma de discriminación por razones de género.

Otro instrumento internacional de gran importancia es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, 1966), que obliga a los Estados a proteger el derecho al trabajo sin discriminación y a garantizar condiciones laborales más justas.

A nivel comunitario, la legislación de la Unión Europea también promueve la protección de los derechos laborales de las mujeres migrantes. El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)¹⁸ dispone en su artículo 8 que la Unión Europea, se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promoverá su igualdad. Mientras que su artículo 157 establece la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, lo que es fundamental para combatir la brecha salarial de género.

De la misma forma, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01) ¹⁹ en su artículo 23, refuerza la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluido en el empleo. Sumado a esto, la Directiva 2000/43/CE sobre Igualdad Racial²⁰ y la Directiva 2000/78/CE sobre Igualdad en el Empleo²¹, en la cual prohíben la discriminación en el acceso al empleo por motivos de origen racial o étnico y establecen medidas para garantizar la igualdad de trato.

Además, la Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo²² sobre el Permiso Único regula el acceso de los trabajadores migrantes a derechos laborales y de

¹⁸ Unión Europea. (2010). *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)*. Diario Oficial de la Unión Europea, C 83/47. Recuperado el 10 de marzo de 2025, de <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

¹⁹ Unión Europea. (s.f.). *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*. Parlamento Europeo. Recuperado el 13 de mayo de 2025, de https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

²⁰ Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico

²¹ Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación

²² Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y

seguridad social en igualdad de condiciones con los nacionales. Por lo cual, la Directiva establece un procedimiento único de solicitud para la expedición de un permiso único de trabajo para que les autorice a los nacionales de terceros países a residir con la finalidad de trabajar en el territorio de un Estado miembro. Además, establece un conjunto común de derechos para ellos con el fin de que tengan igualdad de trato que el resto de los nacionales.

Por último, la Directiva 2019/1158 sobre Conciliación de la Vida Familiar y Profesional²³ promueve el acceso a los permisos parentales y a unas condiciones laborales más flexibles, lo que puede beneficiar a mujeres migrantes que suelen ser quienes asumen mayores responsabilidades familiares.

3.2 NORMATIVA ESTATAL

El marco normativo estatal español que regula la situación de las mujeres migrantes en el sector doméstico se puede articular a través de tres grandes bloques: la Ley de Extranjería, la normativa laboral y la normativa específica del trabajo en el hogar.

3.2.1 La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

La política migratoria española está regulada por la Ley de Extranjería. Su primera versión, aprobada en 1980, se basaba en imponer restricciones, barreras y controles de la migración cuando los extranjeros ya se encontraban en territorio español.²⁴

trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro

²³ Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores y, por lo que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo

²⁴ El Mouali, F. (2021). *Inmigración del Sur global: relatos silenciados de mujeres migrantes en España*. Geopolítica(s). Revista de estudios sobre espacio y poder, 12(1), 15–16.

La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, regula la entrada, permanencia y derechos de las personas extranjeras en España y, además, reconoce derechos fundamentales, como el derecho al trabajo, la salud, la educación y a la tutela judicial efectiva. Sin embargo, condiciona el ejercicio de muchos de estos derechos a la situación administrativa en la que se encuentre el residente extranjero, por lo que diferencia entre personas migrantes en situación regular e irregular. Por poner un ejemplo, el acceso al empleo está limitado solo para aquellas personas que cuenten con una autorización de residencia y trabajo. El párrafo primero del artículo 10 dispone que *“Los extranjeros residentes que reúnan los requisitos previstos en esta Ley Orgánica y en las disposiciones que la desarrollen, tienen derecho a ejercer una actividad remunerada por cuenta propia o ajena, así como a acceder al sistema de la Seguridad Social, de conformidad con la legislación vigente”*. Por lo tanto, deja claro que, para poder acceder al mercado laboral, los extranjeros deben reunir una serie de requisitos que van dependiendo de los tipos de autorizaciones de residencia y trabajo que solicitan.

En el caso de solicitar el arraigo social, a las mujeres de Sur América, la Ley les exigía haber residido por lo menos tres años en España o tener vínculos familiares con un ciudadano español. Estos requisitos resultan difíciles de cumplir en el sector doméstico, porque muchas mujeres trabajan a través de contratos verbales, temporales e incluso sin estar de alta en la Seguridad Social.

3.2.2 Breve crítica al nuevo Reglamento de Extranjería: el Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el nuevo Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 4/2000.

Entre las principales novedades de esta reforma se encuentra la simplificación de los procedimientos de regularización, el fomento de mecanismos para una mayor inserción al mercado laboral y la redefinición de autorizaciones temporales de residencia y trabajo, incorporándose en el artículo 125 nuevas modalidades de arraigo tales como:

- Arraigo social
- Arraigo sociolaboral

- Arraigo socioformativo, anteriormente conocido como arraigo por formación.
- Arraigo familiar
- Arraigo de segunda oportunidad, que está destinada a personas que anteriormente tuvieron una autorización de residencia y no pudieron renovarla por causas distintas a razones de orden público, seguridad o salud pública.

En la misma línea, se han modificado los requisitos que se exigen para solicitar estas autorizaciones, por lo que ya no tienen los mismos requisitos ni tampoco las mismas características. La intención del nuevo Reglamento es favorecer la regularización de personas extranjeras y también impulsar la integración de los migrantes en el mercado de trabajo²⁵. Un ejemplo de ello es la reducción del tiempo de permanencia en España para algunas formas de arraigo. Antes se exigían tres años, y ahora, en virtud del artículo 126.b), son dos años excepto en el caso del arraigo familiar que no se requiere ninguna permanencia mínima. Además, las personas que posean una autorización de residencia temporal por arraigo (entiendo que por cualquiera de las modalidades de arraigo) podrán trabajar de forma regular.

Además, el reglamento permite que muchas mujeres migrantes tengan más opciones para trabajar de forma regular en España, y con ello, van a poder afiliarse a la Seguridad Social. No obstante, aunque el nuevo Reglamento representa una gran reforma en materia de extranjería, se sigue enfocando en la funcionalidad laboral de la migración por encima de la garantía de los derechos fundamentales. Las figuras de arraigo, si bien ahora son más amplias, continúan siendo medidas excepcionales en lugar de fijarse como vías estables de inclusión. Por lo tanto, en mi opinión, la reforma es un añadido de desinformación a los migrantes que guardan la esperanza de algún día conseguir regularizar su situación administrativa en España.

²⁵ Ley Orgánica 1/2024, de 7 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

3.2.3 Estatuto de los Trabajadores

Por su lado, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, regula los derechos y deberes en el ámbito laboral²⁶. No obstante, el ET no incluye específicamente a las personas empleadas del hogar, lo que limita su acceso a derechos reconocidos para otros trabajadores como la promoción profesional o el derecho a la formación.

Asimismo, el hecho de que el trabajo doméstico no sea considerado como una actividad económica productiva en igualdad de condiciones con otros sectores laborales, hace la idea de que el trabajo doméstico es una extensión del rol de cuidado que se ha asignado tradicionalmente a las mujeres.

3.2.4 Normativa de igualdad de género y antidiscriminatoria

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, obliga a las empresas a garantizar la igualdad de oportunidades de trabajo; sin embargo, no es posible asegurar su aplicación en la práctica. La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, sigue por esa misma línea, la intersección entre género, origen étnico, situación migratoria y clase social no ha sido suficientemente abordada por las políticas públicas.

3.2.5 Régimen especial de las trabajadoras del hogar y los cuidados

En España, las trabajadoras del hogar están bajo un régimen específico que es el Sistema Especial para Empleados del Hogar, regulado por el Real Decreto 1620/2011. Este Real Decreto modificó las condiciones laborales del sector y la Ley 27/2011 redefinió la protección social de las trabajadoras del hogar. En consecuencia, se incorporó a estas

²⁶ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

trabajadoras dentro de un sistema especial del régimen general, poniendo fin al régimen especial independiente que había existido hasta entonces²⁷.

El Real Decreto – ley 16/2022, de 6 de septiembre, introdujo varios avances, como el acceso a la prestación por desempleo y la equiparación progresiva de derechos con el resto de los trabajadores. No obstante, la dificultad para inspeccionar las condiciones laborales dentro de domicilios, sobre todo en los casos de mujeres que trabajan como internas en el hogar familiar, pueden ocultar formas de explotación.

Además, es importante mencionar el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar. Esta norma establece un avance en el reconocimiento del derecho a tener un entorno laboral más seguro en el trabajo doméstico, que tradicionalmente ha sido excluido de la normativa de prevención de riesgos laborales. De esta forma, regula las obligaciones mínimas relacionadas con la salud, el descanso, y las condiciones físicas del lugar de trabajo.

Sin embargo, estas normativas, aunque han experimentado reformas con intención de adaptarse a la sociedad, en la actualidad siguen siendo insuficientes para poder lograr una protección efectiva a las trabajadoras migrantes.

3.3 NORMATIVA AUTONÓMICA

En Cantabria, uno de los principales instrumentos normativos es la Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres ²⁸, que establece el compromiso institucional con la eliminación de las desigualdades de género y promueve acciones en el ámbito laboral, la conciliación, la lucha contra la violencia de género y la integración de mujeres en situación de especial vulnerabilidad. Si bien no legisla directamente sobre

²⁷ Díaz Gorfinkiel, M., & Martínez-Buján, R. (2018). *Mujeres migrantes y trabajos de cuidados: transformaciones del sector doméstico en España*. Panorama Social, Universidade da Coruña, p. 113. Recuperado de <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/39665>

²⁸ Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

el trabajo del hogar, esta ley incide en su reconocimiento social y fomenta medidas que pueden beneficiar a las trabajadoras del sector, como campañas de sensibilización o formación en igualdad.

Otras comunidades autónomas han adoptado medidas más específicas para mujeres migrantes en el sector doméstico. Por ejemplo, Cataluña cuenta con el programa “Temps per Cures”, que es una red pública de servicios de cuidados gratuita con la búsqueda de desmercantilizar parte del trabajo de cuidados y aliviar la sobrecarga de mujeres migrantes²⁹.

4. BARRERAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES EN EL ACCESO AL MERCADO LABORAL

El acceso al mercado laboral por parte de las mujeres migrantes procedentes de América del Sur está condicionado por una serie de barreras administrativas y sociales que obstaculizan su integración sociolaboral. Estas barreras además de impedir el ejercicio de derechos fundamentales reconocidos por el ordenamiento jurídico español y los instrumentos internacionales de los derechos humanos también provocan riesgos de sufrir marginación y discriminación durante su proceso de integración.

En la actualidad, nos podemos encontrar con varias trabas a las que se enfrentan estas mujeres en un intento de obtener el permiso de residencia o asilo. Por poner un ejemplo, durante los últimos años, existe un colapso en el sistema para la solicitud de citas de asilo, ya sea por vía telefónica o por página web, provocando que estas personas queden desamparadas³⁰. Esto ha desembocado el incremento de mafias y “tráfico de citas” en

²⁹ Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya. (s.f.). *Temps per cures*. Recuperado el 8 de marzo de 2025, de <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Cures-i-treballs-de-la-llar-/temps-x-cures/>

³⁰ ACNUR. (s.f.). *Solicitud de asilo en territorio español*. Recuperado el 15 de mayo de 2025, de <https://help.unhcr.org/spain/solicitar-asilo-en-espana/solicitud-de-asilo-en-territorio-espanol-2/>

España, donde venden citas para la solicitud de asilo, a cambio de una cantidad de dinero que suele ser bastante alta³¹.

A continuación, voy a citar las barreras institucionales que suelen ser las más preocupantes, al momento de querer acceder al mercado laboral. Por una parte, la exigencia del cumplimiento de una serie de requisitos en la solicitud de permiso de trabajo y de residencia y, por otra parte, el problema de demora de la homologación de títulos extranjeros, que es fundamental para que estas mujeres puedan ejercer sus profesiones de origen en España.

4.1 EL PROBLEMA DE LOS REQUISITOS PARA LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TRABAJO Y RESIDENCIA

Una de las principales trabas administrativas para acceder al empleo formal es el sistema de extranjería. Este régimen condiciona la regularización de las personas migrantes a la obtención previa de un contrato de trabajo, lo cual crea una paradoja, en el que se exige tener un empleo formal para acceder a la residencia legal, pero al mismo tiempo no se puede acceder a un empleo formal sin contar con un permiso de trabajo.

Es así como, los procedimientos ordinarios para la obtención del permiso de residencia y trabajo por cuenta ajena requieren, por un lado, una oferta de trabajo dentro del catálogo de ocupaciones de difícil cobertura. Y, por otro lado, un contrato de trabajo firmado por el empleador, con una duración mínima de un año. Además, será necesario que el empleador demuestre tener medios económicos suficientes para poder contratarla.

Estas exigencias en el contrato resultan restrictivas para las mujeres que acceden al mercado laboral mediante el trabajo doméstico porque es un sector caracterizado por la informalidad y la falta de contratación. Esta situación ha sido ampliamente documentada por organizaciones como Cruz Roja Española, que denuncia que el marco legal vigente

³¹ Ceuta Ahora. (2025, 3 de abril). *Denuncian trabas al asilo y acceso al CETI en Ceuta y Melilla: un QR como única respuesta*. Recuperado el 15 de marzo de 2025, de <https://ceutaahora.com/art/18583/denuncian-trabas-al-asilo-y-acceso-al-ceti-en-ceuta-y-melilla-un-qr-como-unica-respuesta>

perpetúa la irregularidad sobrevenida y la exclusión en el mercado laboral. Esto conlleva que se continúe contratando a mujeres migrantes irregulares como internas, desplazando a aquellas que están en situación regular, incrementando así la competencia entre ellas³².

Además, el procedimiento para solicitar la residencia de larga duración exige demostrar una permanencia continuada en España de al menos tres años, carecer de antecedentes penales, y presentar una oferta de contrato de trabajo de duración mínima de un año. Esta vía está lejos de representar una solución efectiva porque tiene un carácter restrictivo, desencadenando que solo sean unos cuantos los privilegiados quienes pueden acceder al mercado laboral.

4.2 DEMORA EN LA HOMOLOGACIÓN DE TÍTULOS ACADÉMICOS EXTRANJEROS

El procedimiento en la tramitación de homologación de títulos extranjeros en España suele ser conocido por tener unos plazos de resolución excesivamente largos.

Según un estudio reciente del 2024, existen expedientes de homologación que llevan más de tres años de demora, e incluso algunos superan los ocho años de espera. De los 106 participantes de dicha investigación, 36 de ellos mencionaron que los funcionarios cometen errores al revisar la documentación y el expediente³³.

Muchas mujeres migrantes cuentan con formación técnica o universitaria que les habilitaría para desempeñar empleos cualificados, sin embargo, se ven relegadas a empleos poco valorados socialmente, como el servicio doméstico, debido a la lentitud del procedimiento de homologación³⁴. Como consecuencia de ello, deben empezar desde

³² Cruz Roja Española. (s.f.). *La voz de las mujeres migrantes*. Recuperado el 15 de mayo de 2025, de <https://www.cruzroja.es/nodiscriminacion/tm1625-10-lavoz.html>

³³ Salcedo-Delgado, J. T., Ahmadi, R., Casas, J. M., & Frías-Goytia, G. (2024, 17 de febrero). *Estudio sobre la existencia de expedientes de homologación y equivalencia con tres y más años de demora*. Recuperado el 8 de abril de 2025, de <https://www.researchgate.net/publication/378287900>

³⁴ Monguí Monsalve, M., Cáceres Arévalo, P., & Ezquiaga Bravo, A. (2022). *Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España*, pp. 23–24. Instituto de las Mujeres. Recuperado el 8 de abril de 2025, de <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1924.pdf>

cero, ya que los empleadores no suelen tener en cuenta su formación ni su experiencia previa, debiendo incluso formarse de nuevo. Si bien la educación pública en España es un derecho, cuando la mujer migrante está en situación irregular, no puede obtener un título por más horas lectivas que haya estado estudiando, porque es requisito indispensable tener residencia en España o estar en posesión de un visado de estudiante. Del mismo modo, si, por ejemplo, ha estado estudiando un Ciclo Formativo, tampoco pueden hacer las prácticas, puesto que no se les puede dar de alta en la Seguridad Social. Como resultado, estas mujeres pueden acceder a la educación hasta cierto punto, pero no pueden terminarlo.

El procedimiento de homologación de títulos está regulado por el Real Decreto 889/2022, y para solicitarlo, es necesario presentar la documentación académica legalizada y traducida. Además, en algunos casos será necesario superar las pruebas o cursos de adaptación.

El Informe Anual 2024 del Defensor del Pueblo señala que, durante el año 2024, se han continuado actuaciones de oficio con la finalidad de mantener actualizada la información del estado de tramitación de los procedimientos de homologación y equivalencia de títulos universitarios extranjeros. Asimismo, ha criticado reiteradamente estas demoras y ha destacado que el refuerzo de personal ha resultado ser insuficiente para resolver los problemas estructurales.³⁵

De este modo, las prolongadas demoras del sistema de homologación reducen las oportunidades de las mujeres migrantes de conseguir un empleo cualificado. Por no decir que, además, se está desaprovechando un recurso fundamental para el desarrollo social y económico del país. Estas mujeres, a pesar de que muchas cuentan con formación y experiencia, cansadas de esperar y por la necesidad de trabajar, se van encasillando en un sector que limita su desarrollo personal y profesional durante el resto de su vida laboral.

³⁵ Defensor del Pueblo. (2025). *Informe anual 2024*, pp. 205–206. Recuperado el 8 de abril de 2025, de https://www.defensordelpueblo.es/wp-content/uploads/2025/03/Defensor-del-Pueblo_Informe-anual-2024.pdf

4.3 BARRERAS SOCIALES A LA INCLUSIÓN DE LAS MUJERES MIGRANTES EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

Las mujeres migrantes durante su proceso de adaptación e integración en España enfrentan además otras barreras que no son administrativas, sino que son fruto de la sociedad. Un ejemplo claro es el choque cultural que se suele producir entre países europeos y países iberoamericanos. Son mujeres que llegan a un país desconocido para ellas, y situado en un continente diferente al latinoamericano, por ende, es normal que existan estas diferencias, tal vez no idiomáticas, pero sí culturales.

Por otra parte, está estigmatizado que las mujeres migrantes “no se integran” porque se cree que no quieren trabajar, pero la realidad no es esa, sino que no quieren trabajar en un sector tan mal remunerado y con tan malas condiciones laborales, como la que ofrece el sector doméstico. La discriminación y el racismo – a menudo invisibles – juegan un papel importante en este contexto ³⁶. En el momento de la contratación, los empleadores tienen una preferencia de contratar a mujeres latinoamericanas porque se creen que son más dóciles y también que son más trabajadoras. Lo que no se dice es que no piensan que sean más trabajadoras, sino que son más propensas a no quejarse, a diferencia de muchos trabajadores españoles que tienen mayor seguridad laboral y capacidad para exigir mejores condiciones.

Finalmente, la desigualdad económica limita la integración laboral y social de estas mujeres. Estas diferencias en los ingresos y la falta de oportunidades pueden afectar al disfrute de los servicios básicos como la vivienda. Sumado a esto, la falta de apoyo familiar o social hace que su proceso de integración e inclusión en la sociedad española sea aún más difícil.

³⁶ Monguí Monsalve, M., Cáceres Arévalo, P., & Ezquiaga Bravo, A. (2022). *Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España*, Instituto de las Mujeres p.26. Recuperado el 8 de abril de 2025, de <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1924.pdf>

5. EL TRABAJO DOMÉSTICO: EL SECTOR MÁS OCUPADO POR MUJERES PROCEDENTES DE IBEROAMÉRICA

Cuando hablamos del empleo doméstico pensamos en un trabajo precario, feminizado, infravalorado y carente de la misma protección sociolaboral que cualquier otro trabajo por cuenta ajena ³⁷. Decimos que es un trabajo infravalorado porque así lo ha señalado instituciones internacionales como la OIT donde señala que “*el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible; lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos*”³⁸. Sin embargo, para muchas mujeres inmigrantes el empleo de cuidadora y servicio doméstico es una de las pocas ocupaciones disponibles en España³⁹, por lo que en ocasiones se ven forzadas a aceptar la oferta de trabajo por miedo a no encontrar otro mejor.

En mayo de 2025, 331.544 mujeres estaban afiliadas a la Seguridad Social en este sector, frente a los 14.805 que eran hombres⁴⁰. Según las afirmaciones de Edith Espínola, activista y defensora de derechos para las trabajadoras de hogar y cuidados ⁴¹ “ellos

³⁷ Gimeno Reinoso, B. (s.f.). *Empleo doméstico: un trabajo ingente y necesario fuera del radar social y económico* (p. 1). Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad. Recuperado de <https://www.igualdadnlaempresa.es/enDestacado/docs/ArticuloBeatrizGimeno.pdf>

³⁸ Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*. Normlex. Recuperado el 7 de junio de 2025, de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

³⁹ Andreu Bover, A., Taltavull, J. M., Gastaldo, D., Luengo, R., Izquierdo, M. D., Juando-Prats, C., Sáenz de Ormijana, A., & Robledo, J. (2015). Calidad de vida de trabajadoras inmigrantes latinoamericanas como cuidadoras en España. *Gaceta Sanitaria*, 29(2), 123–126.

⁴⁰ Seguridad Social. (s.f.). *Afiliados en alta laboral por sexo, edad y régimen (Último día)*. Portal Estadístico de la Seguridad Social. Recuperado el 3 de junio de 2025, de [https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20alta%20laboral/Afiliados%20en%20alta%20laboral__Afiliados%20Fin%20de%20mes/01f.%20Por%20sexo,%20edad%20y%20regimen%20\(Ultimo%20dia\).px/table/tableViewLayout1/](https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20alta%20laboral/Afiliados%20en%20alta%20laboral__Afiliados%20Fin%20de%20mes/01f.%20Por%20sexo,%20edad%20y%20regimen%20(Ultimo%20dia).px/table/tableViewLayout1/)

⁴¹ Maldita.es. (2024, 30 de marzo). *Feminizado y migrante: así es el trabajo doméstico en España*. Recuperado el 10 de marzo de 2025, de <https://maldita.es/migracion/20240330/mujeres-migrantes-trabajo-domestico-espana/>

(refiriéndose a los hombres) entran exclusivamente para pasear, asear o movilizar personas ancianas, pero son muy pocos los que también cocinan, limpian, plancha...”.

Yolanda Díaz, vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social, a través de una nota de prensa de mayo de 2025⁴² confirmó que de las 348.000 mujeres que estaban afiliadas en su momento, el 80% de ellas tenía más de 40 años y el 69% era de origen extranjero o de doble nacionalidad. Además, afirmó que cerca de 38.000 mujeres trabajan como internas y que el salario medio en este sector ronda los 1.014 euros al mes.

Ahora bien, ¿qué factores llevan a que las mujeres migrantes procedentes de América del Sur trabajen en servicios domésticos? Para responder a esta pregunta, es necesario hacer un breve recorrido en los procesos que han influido a que se llegara a este punto.

En las últimas dos décadas, la evolución de la sociedad española ha dado lugar a la creación de un nuevo sistema de cuidados⁴³. La incorporación de las mujeres españolas al mercado laboral ha provocado que las tareas del hogar, que históricamente se había impuesto a la mujer, se vieran desatendidas por la falta de tiempo de la pareja trabajadora.

Sumado a lo anterior, el incremento de la esperanza de vida en España a 83,77 años de media⁴⁴ y la falta de tiempo de los descendientes para cuidar a sus parientes mayores también provocó la necesidad de cubrir este sector.

Como resultado de la crisis de los cuidados, se produjo una demanda de mano de obra económica para suplir las necesidades del hogar familiar, coincidiendo con la llegada de las mujeres migrantes en las primeras décadas de los años 2000. Es así como, el

⁴² Presidencia del Gobierno. (s.f.). *Yolanda Díaz presenta la herramienta para evaluar los riesgos laborales de las trabajadoras del hogar*. La Moncloa. Recuperado el 5 de junio de 2025, de <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/paginas/2025/140525-diaz-riesgos-laborales-hogar.aspx>

⁴³ Lebrusán Murillo, I., Cáceres Arévalo, P., y Brey, E. (2019). *El servicio doméstico como vía de acceso a la regularización administrativa en España*. Anuario CIDOB de la Inmigración, noviembre, 246–272.

⁴⁴ Instituto Nacional de Estadística. (s.f.). *La esperanza de vida al nacimiento aumenta en 2023*. Recuperado el 10 de mayo de 2025, de <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/es/MNP2023.htm#:~:text=La%20esperanza%20de%20vida%20al,años%2C%20hasta%2086%2C34>

incremento de esperanza de vida de las personas mayores, la falta de tiempo para atender las tareas del hogar, y la necesidad de las mujeres migrantes de trabajar, ha supuesto que encontraran este sector como el único disponible para ellas.

Asimismo, con el fin de reforzar la teoría de que es un sector ocupado mayormente por mujeres migrantes, he realizado un estudio sobre cuántas mujeres solicitan estos trabajos a través de publicaciones de anuncios en una plataforma llamada *Milanuncios*⁴⁵. He escogido esta aplicación porque es uno de los tableros de anuncios más conocidos en España y he reducido la búsqueda poniendo en el buscador “empleado de hogar en Santander”. El resultado fue que, de los 19 anuncios publicados, todas eran de mujeres, de los cuales 3 correspondían a mujeres españolas o con nacionalidad española y origen extranjero, 1 correspondía a una mujer ucraniana, 8 provenía de mujeres que no informaron sobre su nacionalidad y 7 mujeres se identificaban como peruanas.

Para completar esta observación, realicé una nueva búsqueda en la misma plataforma poniendo en el buscador “servicio doméstico en Cantabria”, la cual arrojó más de 1.142 anuncios de demanda de trabajo, y en toda España, más de 10.000, la mayoría de los anuncios provenían de mujeres latinoamericanas.

En conclusión, el trabajo doméstico se ha convertido en la principal salida laboral para muchas mujeres migrantes, especialmente latinoamericanas⁴⁶. No obstante, a pesar de su importancia para el sostenimiento del sistema de cuidados, sigue siendo un sector invisibilizado y precarizado.

⁴⁵ Milanuncios. (s.f.). *Servicio doméstico en Cantabria – Ofertas de empleo doméstico*. Recuperado el 5 de junio de 2025, de <https://www.milanuncios.com/servicio-domestico-en-cantabria/?demanda=s&orden=relevance&fromSearch=1&hitOrigin=listing>

⁴⁶ Herrera, G. (2016). Trabajo doméstico, cuidados y familias transnacionales en América Latina: reflexiones sobre un campo en construcción. *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM*, (31).

6. LA NEOESCLAVITUD: EL PROBLEMA DE LAS MUJERES INTERNAS Y LOS TRABAJOS SIN REMUNERACIÓN

La esclavitud lejos de haber desaparecido ha adoptado nuevas formas más normalizadas⁴⁷. Este es el caso de las mujeres migrantes que trabajan como internas en el empleo doméstico en España. A pesar de estar contratadas formalmente y estar afiliadas a la Seguridad Social, en la práctica muchas de estas trabajadoras viven bajo condiciones que vulneran los derechos humanos y que organismos como el Oxfam Intermón, catalogan como formas contemporáneas de esclavitud.⁴⁸

La empleada interna figura prevista en el Real Decreto 1620/2011, es aquella que reside en el mismo domicilio donde trabaja, es decir, en el hogar familiar. Según un informe de Oxfam Intermón llamado “*Esenciales y sin derechos*”, en España, hay 40.000 mujeres que trabajan como internas, nueve de cada diez son extranjeras y una de cada cuatro cuida a un adulto dependiente.

Por la particularidad del trabajo como interna, existe una serie de problemas que se pueden dar si no se establecen en el contrato unas condiciones laborales adecuadas. Aunque la normativa exige que se respeten los descansos diarios y semanales, y que se proporcione una habitación adecuada que garantice la intimidad y dignidad de la trabajadora, en la práctica no sucede así. Muchas internas trabajan jornadas superiores a 12 o incluso 14 horas, puesto que, en ocasiones, no se limita o si se limita, no se respeta su horario de trabajo, vulnerando el artículo 34 del ET.

Por otro lado, la compensación por alojamiento y comida en vez de ser un derecho es utilizada para justificar una remuneración baja, y en algunos casos, inexistente. El Real

⁴⁷ Velasco, M. (2023, 1 de abril). La “esclavitud moderna” de ser interna en España, siglo XXI: “Si sobraba, yo comía”. *eldiario.es*. Recuperado el 2 de junio de 2025, de https://www.eldiario.es/economia/esclavitud-moderna-interna-espana-siglo-xxi-si-sobraba-comia_1_10082397.html

⁴⁸ Oxfam Intermón. (2020, junio). *Esenciales y sin derechos: El trabajo del hogar y los cuidados en España* (p. 51). Recuperado el 2 de junio de 2025, de <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/esenciales-sin-derechos-informe-completo.pdf>

Decreto 1620/2011 permite que estos elementos en especie se valoren como parte del salario, pero establece un límite, no puede exceder del 30% del salario total, lo cual no siempre se respeta. Sumado a esto, el aislamiento es otro factor importante en las internas, tener que permanecer dentro del domicilio familiar del empleador convierte a estas mujeres en invisibles para los mecanismos de protección laboral y social.

En su mayoría son mujeres latinoamericanas las que trabajan como cuidadoras, y son ellas quienes presentan una peor calidad de vida al trabajar como internas, algunas sin contratos, jóvenes, con hijos y en situación irregular ⁴⁹. Como se puede apreciar, para estas mujeres la conciliación laboral, familiar y personal no existe, pues carecen de vida privada.

El informe de Oxfam Intermón documenta casos de mujeres internas que no podían salir de la vivienda, trabajando siete días a la semana y sufriendo amenazas de despido si se quejaban. En el mismo informe, señala una trabajadora interna lo siguiente: “*descansos para salir a la calle no tengo, son 48 horas de corrido: limpio la casa, hago la comida, lavo, plancho y atiendo al abuelito. Por las noches me levanto 3 o 4 veces porque a veces grita, pide auxilio, y no duermes prácticamente. El descanso no es completo* ⁵⁰” (Melita, Santiago de Compostela).

Asimismo, una mujer denuncia sufrir jornadas laborales extensas, que incluso superaban las 60 horas semanales ⁵¹. Este es el caso de Tere (nombre ficticio) que manifestaba los hechos denigrantes que les hacían pasar sus empleadores en su trabajo como interna y denunciaba, que, a pesar de que en su contrato de trabajo figuraban 40 horas semanales,

⁴⁹ Bover, A., Taltavull, J. M., Gastaldo, D., Luengo, R., Izquierdo, M. D., Juando-Prats, C., Sáenz de Ormijana, A., & Robledo, J. (2015). Calidad de vida de trabajadoras inmigrantes latinoamericanas como cuidadoras en España. *Gaceta Sanitaria*, 29(2), 123–126.

⁵⁰ Oxfam Intermón. (2020, junio). *Esenciales y sin derechos: El trabajo del hogar y los cuidados en España* (p. 22). Recuperado el 2 de junio de 2025, de <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/esenciales-sin-derechos-informe-completo.pdf>

⁵¹ Velasco, M. (2023, 1 de abril). La “esclavitud moderna” de ser interna en España, siglo XXI: “Si sobraba, yo comía”. *eldiario.es*. Recuperado el 2 de junio de 2025. https://www.eldiario.es/economia/esclavitud-moderna-interna-espana-siglo-xxi-si-sobraba-comia_1_10082397.html.

trabajaba a diario al menos 12 horas, incluyendo los sábados. Tere consiguió regularizar su situación administrativa después de haber estado años trabajando en la economía sumergida, gracias a un contrato de trabajo que le realizó uno de sus empleadores a cambio de que ella sea quien pagara su Seguridad Social durante un año. Según el informe, todas las trabajadoras que han sido entrevistadas afirmaban no tener tiempo de descanso ni horario fijo.

En una entrevista realizada con la finalidad de obtener más información sobre la situación de las trabajadoras del hogar (parte de la entrevista está en el ANEXO I), Celestina (nombre ficticio), relataba: *“Mi experiencia fue muy dura, solo tenía un día de descanso, salía los domingos por la mañana y tenía que volver ese mismo día en la noche. Trabajaba desde las ocho de la mañana hasta las diez de la noche. No tenía ni descanso para comer, porque mientras yo comía, tenía que darle de comer a la señora que cuidaba. Tampoco tenía habitación propia porque dormía en la misma habitación que ella, no tenía privacidad ni tampoco podía dormir mis horas. En la noche ella me despertaba y me interrumpía el sueño, prácticamente trabajaba las 24 horas del día, pero eso nunca lo valoraron”*.

Al preguntarle si volvería a trabajar en este sector responde lo siguiente: *“No, no volvería a trabajar en esto, me ha dejado muchas secuelas y he sufrido lesiones provocadas por la persona a la que cuidaba, me mordía y me apretaba la muñeca bastante fuerte. Al tener que cargarla sola, sufrí un desgarre muscular en el hombro que tuve que tratarme, y me quejaba, pero ellos nunca hacían nada. Se aprovechan porque necesitas el trabajo y en ocasiones me amenazaban con despedirme si intentaba defenderme de los abusos que sufría”*.

Estas historias como las que narra Celestina, Tere o Melita, se repiten a diario y, a menudo, son compartidas por muchas de las mujeres que han trabajado o que trabajan actualmente como internas en el empleo del hogar. Son declaraciones que siguen el mismo patrón de explotación laboral y que al manifestarlo para poner fin al hostigamiento en el trabajo, en muchas ocasiones, solo reciben amenazas de despido.

Por otra parte, los anuncios⁵² que publican algunos empleadores ofrecen condiciones que a menudo violan los derechos humanos, buscan mujeres para cuidar a un matrimonio de personas mayores, o para realizar trabajos de limpieza y, a su vez, cuidar a una persona mayor. Es común que, para abaratar costes, algunos empleadores busquen a una sola persona que haga el trabajo que deberían realizar dos, ofreciendo el mismo salario.

Este tipo de prácticas pueden constituir infracciones que están tipificadas en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Esta norma, en virtud del artículo 7.1, cataloga como infracciones graves no formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora. El artículo 7.5, dispone que también será considerado una infracción grave, *“la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada...”* No obstante, existe una dificultad para que las trabajadoras del hogar, sobre todo migrantes, denuncien estas situaciones, favoreciendo la impunidad de este tipo de abusos en el sector doméstico.

Asimismo, el hecho de que todo esto ocurra en el domicilio privado del empleador, por el principio de inviolabilidad del domicilio, imposibilita la inspección de trabajo, por lo que muchos de estos hechos se quedan ocultos y solo fomenta el poder que tiene el empleador sobre la trabajadora interna. Por otro lado, también quedan desprotegidas porque no se contempla qué va a pasar con ellas cuando la persona a la que están cuidando fallezca. Ellas saben cuándo comienza su trabajo, pero nunca saben cuándo tiene fin.

⁵² Brunat, D. (2020, 12 de diciembre). “Familia española busca esclava para cuidar del abuelo”: el abuso a internas se dispara. El Confidencial. https://www.elconfidencial.com/economia/2020-12-12/familia-espanola-busca-esclava-para-cuidar-del-abuelo-asi-explotamos-a-las-internas_2866911/

7. LA VULNERABILIDAD EN EL SECTOR DOMÉSTICO DE LAS MUJERES MIGRANTES EN SITUACIÓN IRREGULAR, EN SITUACIÓN REGULAR Y SUS CONSECUENCIAS

Las mujeres migrantes en situación administrativa irregular que trabajan de forma informal en la economía sumergida, es un colectivo que suele sufrir discriminación y estar en desventaja, puesto que, al trabajar sin contrato y sin poder afiliarse a la Seguridad Social, únicamente pueden acceder a empleos mal remunerados y denigrantes⁵³ causando una serie de consecuencias:

Por un lado, se crean graves problemas para garantizar su derecho a una vivienda digna, pues al carecer de las últimas nóminas que se suelen exigir o de un contrato de trabajo, las inmobiliarias y los propietarios de viviendas, de por sí no ofertan sus inmuebles en alquiler. Sin embargo, la cuestión de la vivienda se está convirtiendo en un problema generalizado en pleno siglo XXI. Si para aquellos que son nacionales ya es difícil acceder a la vivienda por la poca oferta que hay en el mercado, para las mujeres migrantes la situación se agrava porque además de no poder justificar los ingresos económicos y, por consiguiente, no cumplir con los requisitos para arrendar, no se les suele tener en cuenta cuando hay más interesados en alquilar una vivienda. Por lo general, prefieren arrendar a un nacional que, a un extranjero, y otros arrendadores deciden directamente no alquilar su vivienda a personas cuyo nacimiento o apariencia sea extranjera, normalizando el racismo⁵⁴.

Sin embargo, ¿qué ocurre con estas mujeres que además forman parte de una familia monoparental? A estas mujeres, muchas de ellas con hijos menores de edad, no les queda más alternativa que alquilar una habitación y compartir un piso. Todo ello sin dignidad,

⁵³ Sastre Centeno, J. M., e Inglada Galiana, E. (2018). Incidencia socio-económica de la inmigración irregular en la economía española. Ponencia presentada en el IX Coloquio Ibérico Internacional de Cooperativismo y Economía Social, CIRIEC-España, p. 13.

⁵⁴ El Confidencial. (2025, 26 de marzo). *El racismo en la inmobiliaria: “si el dueño no quiere alquilar a sudamericanos, no se hace”*. El Confidencial. https://www.elconfidencial.com/vivienda/2025-03-26/racismo-alquiler-inquilinos-extranjeros-nacionales_4094473

sin contrato de alquiler, sin posibilidad de empadronarse, y con la incertidumbre de cuánto tiempo podrán permanecer en la vivienda. Al no haber un contrato que les respalde, el titular de arrendamiento o el propietario de ese bien inmueble, puede desalojarlas cuando mejor les convenga. Por no hablar de lo difícil que es alquilar una habitación cuando hay niños de por medio, ni es seguro, ni es digno, ni es moralmente aceptable.

Por otro lado, puede caer en riesgo de sufrir abusos o acoso sexual por parte de la persona a cuidar, o del empleador en caso de que sean personas distintas. Denunciar estos casos de acoso sexual puede resultar más difícil, especialmente en los casos donde las víctimas ya han sufrido situaciones similares en sus países de origen.

En España, el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral⁵⁵, no menciona qué medidas deben tomarse cuando el acoso se produce en la morada del empleador.

Sin embargo, el Real Decreto 893/2024⁵⁶, de 10 de septiembre, sí que regula la protección de la seguridad y la salud en los trabajados de servicios domésticos. Este decreto, en su disposición adicional segunda, incorpora medidas para la prevención de la violencia y el acoso en el empleo doméstico. Existen otros canales donde se pueden denunciar estos hechos y solicitar apoyo, como la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que permite denunciar incluso anónimamente las irregularidades con las que se ha encontrado en su trabajo. La Asociación SEDOAC ofrece atención jurídica, laboral y psicológica a mujeres trabajadoras de hogar y cuidados.

En cambio, las mujeres que se hallan en situación administrativa regular, si bien tienen menos probabilidades de sufrir los riesgos mencionados anteriormente, pueden enfrentar otras que son más difíciles de detectar debido a la falta de inspección laboral. Al igual

⁵⁵ Instituto de las Mujeres. (2023). *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral*. Ministerio de Igualdad. https://www.igualdadnlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_Por_Razon_Sexo_2023.pdf

⁵⁶ Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar. Boletín Oficial del Estado, núm. 220, 11 de septiembre de 2024.

que las mujeres migrantes que trabajan en la economía sumergida, pueden ser víctimas de explotación laboral, sufrir lesiones invisibles y/o estar expuestas al acoso sexual.

En los trabajos derivados de los cuidados, las llamadas “lesiones invisibles” pueden ser provocadas por la propia persona a cuidar. Al tratarse de personas mayores, sus conductas agresivas pueden confundirse con actitudes propias de su edad, cuando en realidad pueden causar daño a sus cuidadoras. Estas lesiones también pueden derivarse de la manipulación de cargas pesadas: levantar o mover a la persona cuidada de la silla de ruedas, a la cama, al servicio, a la bañera, etc. No se trata solo de lesiones temporales, que, en muchos casos, dejan secuelas que les pueden perdurar toda la vida. Si no que a esto también se suman otras afecciones, como enfermedades respiratorias derivadas de la exposición continua a productos de limpieza. Otro riesgo menos visible, pero igual de importante, es el desgaste emocional⁵⁷ por los vínculos que se establece con las personas a las que cuida, especialmente en casos de extinción del contrato o fallecimiento del empleador.

En el caso de las familias transnacionales⁵⁸, la situación se vuelve más compleja. Se trata de familias en las que las madres migran a otro país, en este caso a España, mientras que sus hijos e hijas, generalmente menores de edad, permanecen en el país de origen al cuidado de otros miembros de la familia. Esta configuración familiar surge de la necesidad económica, que impulsa a muchas mujeres a migrar y aceptar empleos que les permitan enviar mensualidades para sostener a sus seres queridos, incluso a costa de separarse de sus hijos durante años.

A menudo, esta situación conlleva a que las mujeres experimenten culpa, tristeza, soledad y ansiedad por verse obligadas a estar lejos de sus hijos, en especial, durante su etapa de desarrollo, cuando se percibe que se están perdiendo su infancia. Así, mientras cuidan a

⁵⁷ Mutua Intercomarcal, «¿Qué riesgos laborales puede tener un cuidador?», Mutua Intercomarcal, recuperado el 3 de junio de 2025, de <https://www.mutua-intercomarcal.com/portal/noticia/2369/-Que-riesgos-laborales-puede-tener-un-cuidador->

⁵⁸ Fernández-Hawrylak, M., y Heras Sevilla, D., *Familias transnacionales, familias inmigrantes: Reflexiones sobre su inclusión en la escuela*, Revista de Sociología de la Educación (RASE), vol. 12, n.º 1, 2019, p. 28. Recuperado el 7 de junio de 2025, de <https://turia.uv.es/index.php/RASE/article/view/12787/12836>

personas ya sean mayores, dependientes o niños ajenos, sienten que descuidan a sus propios hijos.

A esto se suma que, si se encuentran en situación administrativa irregular, no pueden solicitar la reagrupación familiar, ya que se trata de un derecho condicionado por requisitos económicos que muchas trabajadoras del hogar y los cuidados no pueden cumplir. Incluso cuando están en situación regular, los bajos salarios y la temporalidad de los contratos hacen que reunir las condiciones necesarias para traer a sus hijos a vivir con ellas sea un lujo que muy pocas personas se pueden permitir y no un derecho.

En cuanto a las tareas del hogar, a menudo se les exige a las trabajadoras que realicen un exceso de trabajo en tiempo muy reducido, es decir, que el planchado, cocina, limpieza, las camas, etc. se realicen, por ejemplo, en 2 horas diarias. Se les asignan tareas que no corresponden con sus funciones asignadas y se les exige la misma carga de trabajo por muchas menos horas. En relación con los descansos, no se respeta la realización de pausas ni tampoco se proporciona un lugar adecuado para descansar. Es así como, esta situación genera una clara explotación laboral que conlleva una sobrecarga de trabajo y una realización de movimientos repetitivos, esfuerzos físicos prolongados y la ausencia de pausas para descansar, lo cual puede terminar afectando la salud mental y físico de las trabajadoras.

Este tipo de condiciones en las que se encuentran estas trabajadoras del hogar vulnera varios de los artículos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Como el artículo 14, el cual establece que el empleador está obligado a garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo. De la misma forma el artículo 15 contempla los principios de la acción preventiva. En el párrafo primero, apartado d, del artículo 15, señala la necesidad de adaptar el trabajo a la persona, relacionados con la concepción de los puestos de trabajo, la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con el propósito de atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

Esta falta de control y supervisión favorece que ocurran casos de explotación laboral, como el que ocurrió en Mallorca, donde a raíz de una operación policial que se llevó a cabo en diciembre de 2024, se descubrió que se estaban explotando a muchas mujeres. Se detuvieron a cinco personas por explotar a más de 185 trabajadoras migrantes, la mayoría eran trabajadoras del hogar, y estaban sin contrato, sin descansos, cobrando sueldos muy bajos y sin cobertura sanitaria⁵⁹.

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea⁶⁰, n.º C-531/23, de 19 de diciembre de 2024, ha fijado la responsabilidad de los empleadores de adoptar un sistema que registre la jornada diaria de las trabajadoras de servicios domésticos. Esto surgió a raíz de un caso en España, en la que una trabajadora del hogar impugnó su despido ante los tribunales. El fallo del juez español fue calificar el despido como improcedente y obligó a los empleadores a compensar a la trabajadora por las vacaciones no disfrutadas y las pagas extraordinarias. No obstante, no se pudo demostrar las horas que había trabajado porque los empleadores no tenían un registro de las horas trabajadas. Eso hizo que, se llevara el caso ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y se estableciera que, no debe haber excepciones que desvirtúen los derechos laborales reconocidos en el sector del trabajo doméstico. Por lo que, estableció que todos los empleadores del hogar deben llevar un registro de horas trabajadas por sus empleadas.⁶¹

Esta sentencia ha implicado una mejora en los derechos laborales del sector doméstico, ya que permitirá tener un mayor control sobre las horas efectivamente trabajadas. La integración de sistemas de registros, ya sean físicos o digitales, va a contribuir a corregir

⁵⁹ Diario de Mallorca. (2024, 1 de diciembre). *Detenidas cinco personas por explotación laboral a más de 185 trabajadoras migrantes en Mallorca*. Recuperado el 6 de junio de 2025, de <https://www.diariodemallorca.es/sucesos/sucesos-mallorca/2024/12/01/detenidas-cinco-personas-explotacion-laboral-112231085.html>

⁶⁰ Tribunal de Justicia de la Unión Europea. (2024, 19 de diciembre). Sentencia n.º C-531/23, ECLI:EU:C:2024:1050.

⁶¹ Iberley. (2024, 6 de febrero). El TJUE exige a los empleadores domésticos registrar las horas de trabajo. Recuperado el 6 de junio de 2025, de <https://www.iberley.es/noticias/el-tjue-exige-los-empleadores-domesticos-registrar-las-horas-trabajo-34258>

todas estas situaciones de explotación laboral a las que se enfrentan diariamente las mujeres migrantes.

En este punto es necesario plantear otra consecuencia de trabajar en este sector siendo mujer migrante y es que se puede producir un estancamiento profesional. Muchas mujeres migrantes acceden al trabajo doméstico como una forma de entrar al mercado laboral español, sin embargo, acaban permaneciendo en él durante bastantes años sin posibilidad de cambiar de oficio a lo largo de su vida laboral. Así, cuando llega el momento de retirarse, muchas descubren que, por haber trabajado durante sus primeros años en España en la economía sumergida, no han cotizado como lo habrían hecho de haber estado en situación regular desde el principio.

En definitiva, son mujeres sobrevivientes. Mujeres que, desde el primer día que están en España, se convierten en invisibles en un sistema que las empuja a pertenecer a un régimen informal. Sin derecho a una vivienda digna, sin contrato de arrendamiento, sin contrato laboral, sin garantías laborales, sin capacidad de negociación, sin ser escuchadas, sin apoyo emocional porque no tiene a su familia cerca, sin amistades porque empiezan desde cero, y, en el caso de las internas, sin vida privada.

En conclusión, los riesgos derivados de trabajar en el sector doméstico son numerosos y afectan tanto a nivel psicológico, social como económico. Esta realidad convierte a las mujeres migrantes en figuras invisibilizadas, cuyas voces, necesidades y derechos han sido ignorados durante muchos años, sin tenerlas en cuenta. Las consecuencias no solo afectan su calidad de vida, sino también a su salud mental y a su futuro. A pesar de ser un pilar fundamental para el funcionamiento de muchos hogares y del sistema de cuidados, su labor sigue estando infravalorada. Por todas estas razones, es necesario que se reconozcan sus derechos, que se les otorguen unas condiciones laborales justas y se garantice su plena inclusión en el sistema laboral español. De esta manera se podrá empezar a reparar el daño que están sufriendo muchas mujeres, que, a pesar de todo, continúan sosteniéndose y sosteniéndonos. Ellas cuidan de nuestros hogares y de nuestros mayores, pero ¿quién cuida de ellas?

8. PROPUESTAS DE MECANISMOS DE PROTECCIÓN

Una vez señaladas las causas de vulnerabilidad laboral que enfrentan las mujeres procedentes de Latinoamérica, como la explotación laboral, el acoso, discriminación, lesiones, secuelas propias del trabajo realizado, desgaste emocional, estancamiento profesional, entre otras. Es necesario plantear una serie de propuestas que garanticen sus derechos y que mejoren sus condiciones laborales y de vida.

En este apartado se desarrollarán medidas orientadas a dar solución a los problemas planteados, que abarcan desde un refuerzo de la inspección laboral tanto para las trabajadoras externas como internas, y la incorporación efectiva de la prevención de riesgos laborales, hasta la promoción de la contratación en origen y el fortalecimiento de políticas públicas que reconozcan el valor del trabajo doméstico y de cuidados. Todo ello con la finalidad de alcanzar un modelo igualitario y protector, donde las trabajadoras migrantes puedan ser vistas como seres humanos con derechos y no como una mano de obra barata.

8.1 LA INSPECCIÓN DE TRABAJO ADAPTADA A ESPACIOS PRIVADOS

La Inspección de Trabajo⁶² es un servicio público cuyas funciones consisten en la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y la exigencia de las responsabilidades pertinentes, así como brindar asesoramiento y en su caso, conciliación, mediación y arbitraje. Las normas del orden social al que se refiere el artículo 1.2, de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenador del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, son *“las relativas a materias laborales, de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el empleo, así como cuantas otras atribuyan a la vigilancia de su cumplimiento a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”*

⁶² Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Artículo 1.2.

Entre las facultades de los inspectores de Trabajo y Seguridad Social se encuentra el poder entrar libremente y sin necesidad de avisar, en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. Sin embargo, el problema se encuentra, en que el centro de trabajo de las empleadas en servicio doméstico es el equivalente a morada del empleador, y, por lo tanto, al tratarse de un domicilio de una persona física, para proceder a la inspección de trabajo se deberá contar con un consentimiento expreso del propietario o, en su defecto, una autorización judicial. Por lo que existe un conflicto de derechos fundamentales, el derecho a la inviolabilidad del domicilio (art. 18.2 de la Constitución Española) y el derecho a un trabajo digno, y, por tanto, hay que resolver la cuestión sobre cuál es el derecho que debe prevalecer⁶³.

Bajo mi interpretación del art. 13 de la citada Ley 23/2015, en principio debe prevalecer el derecho a la inviolabilidad del domicilio. Sin embargo, no existe en la actualidad una regulación sobre qué derechos exactamente debe prevalecer sobre el otro, ni qué se debe hacer en estos casos, provocándose así un vacío normativo.

En consecuencia, resulta difícil de aplicar la inspección en aquellos espacios de trabajo del servicio doméstico. Para entender este problema es necesario plantear el siguiente caso hipotético: Ana, decide interponer una denuncia ante la Inspección de Trabajo por las condiciones en las que se encuentra trabajando como interna. Sin embargo, su empleador decide oponerse a que el inspector acceda al domicilio, ya que este constituye su morada, protegida constitucionalmente por el derecho a la inviolabilidad del domicilio. En este caso, ¿qué puede hacer Ana? O, mejor dicho, ¿qué podemos hacer como sociedad para garantizar la protección de sus derechos laborales sin vulnerar otros derechos fundamentales?

Esta falta de regulación conlleva a su vez una exclusión de un colectivo que ya de por sí era marginado, recibiendo un trato diferente y discriminatorio, en comparación con los demás trabajadores de otro sector. Las relaciones contractuales quedan ocultas sin darse la posibilidad de averiguar si se están cumpliendo la normativa laboral y de Seguridad

⁶³ Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Artículo 13.1.

Social.⁶⁴ Además, el hecho de que los inspectores de trabajo no puedan ejercer su labor en estos supuestos, dificulta e impide el correcto funcionamiento del procedimiento de inspección en el ámbito doméstico.

Ante estos problemas, debido a la dificultad de control y la inviolabilidad del domicilio, lo que podemos hacer es impulsar reformas normativas que faciliten el acceso judicial a los domicilios, en aquellos supuestos donde existan indicios de abuso o explotación laboral. Por supuesto, dicho acceso deberá estar condicionado a una autorización judicial que equilibre el respeto por la intimidad y a su vez, la necesidad de proteger los derechos de las trabajadoras del hogar.

El Tribunal Supremo de Canadá⁶⁵ en 1994, abordó el problema entre el conflicto con el principio del respeto de la propiedad privada y la inspección laboral, resolviendo que, aunque el lugar de trabajo fuera a su vez un domicilio, no habría inconveniente en que fuera objeto de inspección laboral.

Asimismo, países europeos como Luxemburgo y Francia han tomado medidas creativas para resolver los problemas de la contratación informal. En el caso de Luxemburgo se ideó un plan para aliviar la carga administrativa de los empleadores y fomentar su contratación⁶⁶. En Francia, en el año 2006 se implantó el sistema de Cheque del Servicio Universal de Empleo (CESU) con la finalidad de simplificar el proceso de contratación y remuneración a los trabajadores domésticos. El sistema consiste en dar privilegios a los empleadores, tales como beneficios fiscales del 50% del total de los gastos derivados del salario y cotizaciones sociales, estableciéndose como límite la cantidad de 12.000 euros. Este sistema se está adoptando cada vez con más frecuencia por los empleadores, alcanzando en el 2010 el 78%, es decir, 2,5 millones de particulares empleadores

⁶⁴ Lenzi, O. (2018). *Los retos de la inspección de trabajo en el sector doméstico en España*. Revista Boliviana de Derecho, (26), 388.

⁶⁵ Tribunal Supremo de Canadá, Sentencia de 27 de octubre de 1994, repertorio SCR: [1994] 2 SCR 406, p. 407.

⁶⁶ Vega Ruiz, M. L. (2013). *Garantizando la gobernanza: los sistemas de inspección de trabajo en el mundo* (p. 134). Ministerio de Empleo y Seguridad Social / Organización Internacional del Trabajo (OIT).

adoptaron este sistema ⁶⁷. Por lo tanto, este sistema brinda numerosos beneficios, entre ellos, permite a los trabajadores regularizar su situación de trabajo y con ello, acceder a la seguridad social.

8.2 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar, menciona el derecho a la protección de los riesgos laborales en el empleo del hogar familiar. En su artículo 2.1 establece que *“las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.”*

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en su disposición adicional decimoctava dispone que, incluso en el ámbito del servicio del hogar familiar *“las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad.”* Esto implica la necesidad de que la persona empleadora asegure la protección de sus trabajadoras frente a los riesgos laborales.

En una nota de prensa, en 14 de mayo de 2025, Yolanda Díaz, presenta la Herramienta de Prevención para el Empleo. Esta herramienta ha sido elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) con la finalidad de evaluar los riesgos laborales de las trabajadoras del hogar de forma gratuita y pública ⁶⁸. A través de

⁶⁷ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). *La formalización del trabajo doméstico mediante la utilización de cheques servicio. Los casos concretos de Francia, Bélgica y el cantón de Ginebra*. Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) – OIT. Ginebra.

⁶⁸ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2025, 14 de mayo). *Y. Díaz presenta la herramienta para evaluar los riesgos laborales de las trabajadoras del hogar*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Recuperado el 9 de junio de 2025, de <https://www.insst.es/noticias-insst/yolanda-diaz-presenta-la-herramienta-para-evaluar-los-riesgos-laborales-de-las-trabajadoras-del-hogar>

esta nota de prensa, Díaz comunicó que esta propuesta fue lanzada a partir de la situación en la que se encuentran las trabajadoras del hogar, mujeres *“que durante demasiado tiempo fueron invisibles en las estadísticas, en las leyes y en las prioridades políticas.”*

Se trata pues, de una herramienta de acceso libre que permite a las personas empleadoras cumplir con sus obligaciones legales a través del portal denominado “Prevención10.es”⁶⁹ Una vez rellenado un formulario donde se solicita la dirección del centro de trabajo, se puede elegir quién va a realizar la evaluación, si la persona trabajadora designada en el hogar o el empleador responsable del hogar familiar o una persona que ha delegado este último. A continuación, aparece una advertencia en la cual informan cuáles son las tareas que se identifican y evalúan los riesgos básicos, siendo aquellas como limpieza, cocina, jardinería, conducción de vehículos y cuidados de personas. A renglón seguido, aparece la evaluación sobre cuáles son los elementos del hogar que pueden provocar mayor daño y cuáles son las medidas preventivas que se adoptan, distinguiendo si es de prioridad alta, media o baja.

Una vez realizada la evaluación de riesgos, se obtiene un documento con la evaluación de riesgos en el domicilio. Según lo anunciado por la ministra, se tendrán que implementar las medidas preventivas necesarias para reducir o eliminar los riesgos que han detectado en un plazo de seis meses. Además, la herramienta ofrece materiales didácticos sobre la prevención de riesgos laborales adaptados al colectivo de trabajadoras del hogar, así como una línea telefónica gratuita de apoyo para resolver dudas.

Sin embargo, si bien se trata de una herramienta útil que puede contribuir a poner solución a este problema, su aplicación es voluntaria. Por lo que, para asegurar una protección efectiva, debe ser obligatoria y estar vinculada a un mecanismo de control o sanción en caso de incumplimiento.

Por otro lado, en la práctica, la herramienta manifiesta deficiencias técnicas. Por ejemplo, cuando la evaluación lo quiere hacer el empleador, al intentar seleccionar las tareas

⁶⁹ Prevención10.es. (s.f.). *Proceso de evaluación de riesgos laborales para el empleo del hogar*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), Ministerio de Trabajo y Economía Social. Recuperado el 9 de junio de 2025, de <https://www.prevencion10.es/proceso>

específicas que realizará la trabajadora, la página no le permite elegir el tipo de trabajo, por lo que el cuestionario es más general y ya no es específico. La prevención de riesgos laborales debería ir dirigida a la información sobre los riesgos de sufrir daños por realizar tareas de limpieza o cocina, como los problemas dorsolumbares, intoxicaciones e irritaciones, caídas, quemaduras, cortes e infecciones, el estrés o el aislamiento social. En definitiva, si el programa no pone solución a estos tipos de errores, la herramienta dejaría de ser eficaz.

Sumado a esto, aunque esta herramienta es de acceso público y puede ser utilizada por trabajadoras sin contrato, su eficacia depende del cumplimiento y voluntad del empleador. En consecuencia, no garantiza una protección real para las trabajadoras que no están dadas de alta en la Seguridad Social, como es el caso de muchas mujeres migrantes en el empleo del hogar.

Para poder asegurar la accesibilidad de la prevención de riesgos laborales es necesario plantear medidas complementarias a la herramienta, tales como:

En primer lugar, se propone la creación de un sistema de acompañamiento institucional para empleadores. Esto se debe a que muchos empleadores particulares desconocen sobre el procedimiento que deben seguir cuando quieren solicitar los servicios de un profesional en tareas del hogar, y lo primero a lo que acuden es a mirar en tableros de anuncios. El problema es que, en la práctica, muchas de las contrataciones en el sector doméstico no se realizan a través de agencias reguladas, sino mediante plataformas digitales como *Milanuncios*⁷⁰ o *Doméstiko*. De esta forma, se favorece la informalidad, la ausencia de contratos y la falta de prevención de riesgos laborales. Se trata pues, de un avance de la tecnología y de la sociedad, en la cual establecemos relaciones contractuales por internet, en aplicaciones como *WhatsApp*, *Wallapop*, etc. Sin embargo, dificulta más su formalidad y la información para los empleadores y empleados sobre la prevención de riesgos laborales.

⁷⁰ Milanuncios. (s.f.). Empleada hogar Santander – Servicio doméstico en Cantabria. Recuperado el 4 de junio de 2025, de <https://www.milanuncios.com/servicio-domestico-en-cantabria/empleada-hogar-santander.htm>

En segundo lugar, se propone que esta herramienta, *Prevencion10.es* sea difundida e informada de su utilidad a las mujeres trabajadoras en este sector, en organizaciones como Cruz Roja, Cantabria Acoge, Movimiento por la Paz, entre otras, que trabajan con mujeres migrantes. Así, se podrá dar seguimiento e información a las mujeres que acudan a estos servicios.

Asimismo, se debe fomentar a que las agencias de colocación incluyan este tipo de evaluación de riesgos como forma de asumir su responsabilidad de informar tanto a empleadores como a empleadas sobre la prevención de riesgos laborales.

Agencias de colocación como Rogoleta S.L., que exigen a las trabajadoras cumplir ciertos requisitos formales para acceder a un empleo, como certificado de antecedentes penales, copia del DNI o NIE o número de Seguridad Social, deberían también estar obligadas a garantizar la aplicación de la PRL en todos los contratos gestionados, incluso si es de carácter temporal. Sin embargo, en la práctica, el cumplimiento de estas medidas es a menudo pasadas por alto.

Estas agencias de colocación están reguladas por el Real Decreto 1796/2012, de 30 de diciembre, y se definen como entidades, públicas o privadas, que realizan actividades de intermediación laboral con la finalidad de proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus necesidades y requerimientos ⁷¹. No obstante, entre sus obligaciones no se contempla la realización de evaluaciones de prevención de riesgos laborales, ni a los empleadores ni a las trabajadoras, a pesar de que debería ser una función esencial en su papel como empresa intermediaria.

Estas medidas favorecerían la aplicación efectiva de la prevención de riesgos laborales en un sector que históricamente ha sido excluido del sistema y además contribuiría a visibilizar el trabajo del hogar como un empleo digno.

⁷¹ Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación, art. 2.1, BOE núm. 318, de 31 de diciembre de 2010.

8.3 IMPULSAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN EL EMPLEO DE HOGAR

El III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025 (PEIEMH) es el principal instrumento actual del Gobierno que consiste en “*orientar los cambios institucionales y sociales que se requiere poner en marcha para avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres*”⁷². Del mismo modo, el PEIMH 2022-2025 es un documento orientador de la actuación de la Administración General del Estado en materia de igualdad de mujeres y hombres. El Plan “*identifica los principales ejes de intervención, en aquellos ámbitos que son de la competencia de la AGE*”.

En el Eje 1, el Plan se propuso a “*culminar con carácter prioritario la plena integración en el Régimen General de la Seguridad Social de las empleadas del hogar a lo largo de la legislatura y ratificar el Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos de 2011*”. Y efectivamente, el 9 de junio de 2022, el Congreso de los Diputados ratificó el Convenio 189 de la OIT como se ha señalado en el segundo capítulo de la investigación. Asimismo, a partir del 1 de octubre de 2022 las empleadas del hogar en España fueron incorporadas al Régimen General de la Seguridad Social. Gracias a ello, tuvieron la posibilidad de acceder a prestaciones como el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) logrando equiparar sus derechos con otros trabajadores⁷³.

Del mismo modo, en el Eje 2 del Plan dedicado a la “economía para la vida y reparto justo de la riqueza”, establece en el EV.1.1.1. que se impulsen medidas dirigidas a potenciar el acceso al empleo de las mujeres, en especial, aquellas que tengan más dificultades de inserción laboral. El EV.1.1.2, pretende mejorar las condiciones laborales de las mujeres, reduciendo los trabajos temporales, parciales y la precariedad laboral que las afecta, en especial en los trabajos remunerados de cuidados.

⁷² Ministerio de Igualdad, *Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022–2025* (Instituto de las Mujeres, Madrid, 2022),

11, https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/PlanesEstrategicos/docs/Plan_Estrategico_2022_2025.pdf

⁷³ López Trujillo, N. *Aprobada la ratificación del convenio para empleadas del hogar: “Esas a las que llaman las chachas hemos logrado una victoria histórica”*, Newtral, <https://www.newtral.es/convenio-empleadas-hogar-convenio-189-oit/20220609/>, consultado el 4 de junio de 2025.

Además, el EV.2.3.1. pretende impulsar la profesionalización de los servicios de cuidados expidiendo certificaciones reconocidas. El EV.2.3.3 menciona la necesidad de “cuidar a las cuidadoras” y propone el objetivo de ampliar el alcance y la acción protectora del convenio especial de las cuidadoras no profesionales.

Por su parte, el EV.1.2.3 procura fomentar el establecimiento y adecuada aplicación de protocolos y de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en empresas, en otras entidades privadas y administraciones. En España, según la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto 901/2020, todas las empresas están obligadas a tener un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Si bien, no se exige a los particulares como los empleadores del hogar, es necesario promover la existencia de protocolos básicos de actuación frente a situaciones de acoso o violencia de género con apoyo de los servicios sociales y jurídicos municipales, siguiendo el objetivo del EV.1.2.3.

La integración de objetivos como el EV.2.3.3 (“cuidar a las cuidadoras”), el EV.1.1.2 (mejorar las condiciones laborales en sectores precarios), el EV.2.3.1 (profesionalización de los cuidados) o el EV.1.2.3. (prevención de acoso laboral por razón de sexo), es un avance importante en el reconocimiento político de las problemáticas que hemos mencionado que hay en España.

A pesar de que, se ha logrado avances como el derecho al desempleo, tras la ratificación del convenio 189 de la OIT, otras medidas del III Plan siguen sin materializarse: los protocolos sobre el acoso no se han adaptado en domicilios particulares y la profesionalización del sector de cuidado no se ha consolidado. En definitiva, el III PEIEMH ofrece unas propuestas necesarias para avanzar hacia la igualdad de género, sin embargo, su capacidad transformadora está condicionada por la voluntad política.

8.4 REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LAS MUJERES MIGRANTES EN EL SECTOR DOMÉSTICO

El convenio 189 de la OIT, en su artículo 3.2 establece que *“todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.”*

Nada más lejos de la realidad, el derecho a la libertad sindical de las trabajadoras del hogar en España es nulo. Esto se debe a varias razones, por un lado, por la singularidad del trabajador, que, al realizar sus funciones de forma solitaria en un hogar familiar, no cuenta con un número mínimo para su representación y, por otro lado, por la propia singularidad del empleador, pues no suelen pertenecer a asociaciones empresariales que pudieran representarlos ⁷⁴.

No obstante, la baja afiliación sindical entre las trabajadoras del hogar no es resultado de una falta de participación por parte de estas mujeres, sino de una escasa representación real que los sindicatos les ofrecen, como la UGT, CCOO o USO. En búsqueda de sentirse representadas desde el punto de vista de migrantes y mujeres, reclaman un sindicato que se adecue a su situación y que responda a sus demandas, dando como resultado la creación del Sindicato independiente de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados en Barcelona. En relación con la negociación colectiva al no tener una representación efectiva tanto de las trabajadoras como de una patronal, el sector continúa siendo excluido del diálogo social formal, negando la negociación colectiva. Esta carencia refuerza la importancia de apoyar el papel de las asociaciones, que hoy en día es la voz de los que defienden activamente los derechos de estas mujeres.

⁷⁴ Monguí Monsalve, M., Cáceres Arévalo, P., y Ezquiaga Bravo, A., *Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España* (Instituto de las Mujeres, 2022), 44. Recuperado el 8 de abril de 2025, de <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1924.pdf>.

Ejemplos como SINTRAHOCU⁷⁵, un sindicato formado por trabajadoras del hogar y cuidados, demuestran la capacidad de organización de las mujeres migrantes y la urgencia de incorporar sindicatos con un enfoque interseccional, donde se reconozcan los problemas de género, racialización y situación administrativa en la que se encuentran estas trabajadoras.

8.5 LA CONTRATACIÓN EN ORIGEN COMO PARTE DE SOLUCIÓN AL PROBLEMA DE LA IRREGULARIDAD ADMINISTRATIVA

La contratación en origen fue diseñada desde un primer momento para permitir contratar a personal en el extranjero y así intentar frenar la falta de mano de obra en España⁷⁶. Fomentar las contrataciones en origen supondría el fin del problema de la irregularidad administrativa porque, el empleador facilitaría su entrada al país con un contrato de trabajo previamente establecido. Este sistema busca cubrir las necesidades del mercado laboral español y, a su vez, ofrecer a los trabajadores migrantes una vía regulada de migración laboral.

Se encuentra regulada por la Ley Orgánica 4/2000, y es modificada por el Reglamento de Extranjería. Las contrataciones en origen son ahora colectivos, cuando antes eran individuales, de esta forma se podrán tramitar varias autorizaciones de forma conjunta con un mínimo de 10 personas, con la condición de que las personas extranjeras no se hallen en España.⁷⁷

⁷⁵ Sindicato de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados (SINTRAHOCU), consultado el 9 de junio de 2025, <https://sintrahocu.org>.

⁷⁶ Molinero Gerbeau, Y. *Dos décadas desplazando trabajadores extranjeros al campo español: una revisión del mecanismo de contratación en origen*, *Panorama Social*, n.º 31 (primer semestre de 2020), 141. Recuperado el 8 de junio de 2025, <https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2020/09/Yoan-Molinero-Gerbeau.pdf>

⁷⁷ Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. (2024, 20 de noviembre). BOE, núm. 280. <https://www.boe.es>

Anualmente, se publica la Orden Ministerial Gestión Colectiva de Contrataciones en Origen (GECCO), que establece las condiciones para la contratación en origen en función de las necesidades del mercado laboral y la mano de obra que hace falta⁷⁸. En diciembre de 2024, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones introdujo cambios en la normativa de las contrataciones en origen para 2025. Entre esos cambios, se encuentra la flexibilización de la temporalidad de los contratos, de forma que la estancia de los trabajadores no tenga que coincidir con el año natural, sino que se base en la fecha de inicio y finalización del contrato. Además, se han establecido medidas para la renovación de contratos y requisitos de alojamiento para los temporeros.

Según declaraciones de la ministra Elma Saiz, entre 2023 y 2024, aproximadamente 40.000 trabajadores extranjeros⁷⁹ fueron contratados a través del programa de GECCO para cubrir vacantes de difícil cobertura en sectores como la agricultura. Sin embargo, en comparación con el número de personas en situación irregular en el país, es bastante dispar. En España se estimó que, en el año 2023, 686.111 personas estaban en situación irregular⁸⁰. Por lo que, es evidente que existe una brecha entre las necesidades reales de regularización y la capacidad del sistema GECCO para cubrirlas.

En definitiva, debemos impulsar la contratación en origen y ampliar su uso al sector doméstico y de cuidados, porque podría servir como una herramienta útil y eficaz para canalizar la migración laboral de las mujeres y así podrían trabajar en este sector de forma segura y regular desde el primer día que llegan a España. De esta forma, las trabajadoras podrían acceder a un empleo digno, con contrato, alta en la Seguridad Social y con unas condiciones laborales preestablecidas en el contrato, lo que evitaría que estas mujeres tengan que pasar por esa fase de informalidad en sus primeros años de estancia en España.

⁷⁸ Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2024, 27 de diciembre). Orden ISM/1488/2024, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025. BOE, núm. 313, de 28 de diciembre de 2024. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-27290

⁷⁹ La Vanguardia, «40.000 trabajadores extranjeros participaron en el programa de contratación en origen para vacantes de difícil cobertura en España», Servimedia, s.f., Recuperado el 4 de junio de 2025 de <https://www.lavanguardia.com/economia/20250104/10256689/40-000-trabajadores-extranjeros-participaron-programa-contratacion-origen-vacantes-dificil-cobertura-espana-agenciaslv20250104.html>

⁸⁰ Funcas, *La población extranjera en situación irregular en España: una estimación*, Fundación de las Cajas de Ahorros, s.f., Recuperado el 4 de junio de 2025 de <https://blog.funcas.es/la-poblacion-extranjera-en-situacion-irregular-en-espana-una-estimacion/>

Sin embargo, esta propuesta debe ir acompañada de una supervisión de las condiciones pactadas en el contrato, que, además, puedan tener acceso a un asesoramiento legal y sindical, y que se contemple la posibilidad de renovación o cambio de empleador sin poner en riesgo el permiso de residencia.

8.6 FORMACIÓN A MUJERES MIGRANTES Y A EMPLEADORES

Una de las primeras impresiones que surge al realizar esta investigación es que una de las barreras para el ejercicio efectivo de los derechos laborales de las mujeres migrantes empleadas del hogar es, precisamente, el desconocimiento de la normativa. Este desconocimiento se da por parte de los empleadores, pero se da en mayor medida en las empleadas del hogar, y esto es evidente, porque vienen de otro país, con otra cultura y otra normativa. Esta falta de información a menudo genera desigualdad de poder en la relación laboral provocando que se den situaciones de abuso y explotación laboral, de forma que resulte más difícil detectar cuándo se dan esos abusos, y cuándo reclamar sus derechos. Por lo tanto, es necesario desarrollar un sistema de formación que vaya encaminada a la capacitación de las mujeres migrantes y sensibilización a los empleadores y agencias de colocación.

La formación a mujeres migrantes puede servir como una herramienta para que puedan acceder al empleo doméstico desde una posición más segura e informada. Esta formación no debe consistir solo en aspectos técnicos como limpieza, cuidados, prevención de riesgos laborales, sino que deben ir orientadas a que puedan reconocer sus derechos laborales, tales como el salario, jornada, sus descansos, que tienen derecho también a vacaciones, a una indemnización, en definitiva, derechos que a menudo desconocen.

Además, debe contar con una explicación sobre la normativa de extranjería y procesos de regularización, porque para algunas mujeres la información que se brinda en las oficinas de extranjería puede ser insuficiente y es posible que necesite que un jurista o abogado analice su solicitud de residencia o de permiso de residencia. De la misma forma, debe ofrecer información sobre la prevención de la explotación laboral, el acoso, así como el

derecho al acceso a recursos públicos, como la salud, los servicios sociales y la atención jurídica gratuita.

Sumado a lo anterior, es común que los empleadores del hogar desconozcan sus obligaciones. Es por eso, que considero necesario que se implementen campañas de formación dirigidas a ellos, que aborden temas como la contratación, el alta en la Seguridad Social, el salario mínimo y las condiciones legales del sector. Asimismo, como se mencionó en el apartado b, resulta necesario hacer conocer a los empleadores sobre el uso de herramientas como la web *Prevención10.es*, que permite autoevaluar riesgos laborales en el hogar familiar. Es así como estas campañas podrían canalizarse a través de los ayuntamientos, servicios sociales o plataformas digitales de contratación.

En esta misma línea, programas de inserción laboral como el programa SARA⁸¹ (Soporte institucional de Apoyo y Recursos para la Autonomía personal y profesional de las mujeres) representan una iniciativa del Instituto de las Mujeres, en colaboración con entidades como la Cruz Roja Española y Fundación CEPAIM. Su objetivo es mejorar la calidad de vida de las mujeres migrantes, facilitando su inserción social y laboral. Entre sus funciones se encuentra el ofrecimiento de un programa de asesoramiento y formación a través de itinerarios personalizados, así como la capacitación para la participación social y el acceso al empleo.

En conclusión, para avanzar hacia un modelo de empleo doméstico basado en la igualdad, la dignidad y la justicia, es imprescindible formar tanto a los empleadores como a las empleadas del hogar. La formación debe ser una herramienta de empoderamiento para las mujeres migrantes, permitiéndoles conocer y ejercer sus derechos. La situación actual de las mujeres migrantes en el sector doméstico y de cuidados sugiere un cambio a nivel legislativo y social.

⁸¹ Instituto de las Mujeres, Programa SARA, Instituto de las Mujeres, s.f., Recuperado el 9 de junio de 2025 de <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaProgInsercionSociolaboral/Sara.htm>

9. CONCLUSIONES

Este Trabajo de Fin de Máster se ha centrado en el análisis de la vulnerabilidad laboral en las que se encuentran muchas mujeres migrantes en el sector doméstico en especial, aquellas que provienen de América del Sur. A lo largo de esta investigación, se han ido detectando situaciones donde las mujeres sufren múltiples discriminaciones al entrar al mercado laboral español: por su género, origen y su situación administrativa.

Desde el punto de vista normativo, ha habido un avance desde el planteamiento del III PEIEMH, como la ratificación del Convenio 189 de la OIT o la integración en el Régimen General de la Seguridad Social, que ha permitido que en el año 2022 las trabajadoras del hogar tuvieran la posibilidad de cobrar la prestación por desempleo. Sin embargo, en la práctica por la falta de control, se están dando casos donde los empleadores no están respetando los derechos humanos ni los derechos laborales de las trabajadoras. En numerosas ocasiones, las trabajadoras del hogar han denunciado sufrir abusos de explotación laboral, tales como trabajar por más de 12 horas al día sin descanso, o como en el caso de las mujeres internas, donde no pueden salir del domicilio del empleador en sus días libres.

Siguiendo la misma línea, se ha planteado una serie de propuestas con la finalidad de solucionar los problemas que se han ido detectando, como la propuesta de reforma de la normativa que regula la inspección laboral en relación con los domicilios de los empleadores, o como la propuesta de la utilización de herramientas gratuitas y públicas para la prevención de riesgos laborales. Sumado a lo anterior, se ha propuesto la contratación en origen como una vía de acceso regular al empleo. Y, por último, impulsar la formación de los empleadores y empleadas y promover la negociación colectiva para que su voz sea escuchada y tenida en cuenta.

En definitiva, esta investigación concluye que la vulnerabilidad de estas trabajadoras no es fortuita, sino que es estructural, y para poder abordarlo es necesario una respuesta entre las políticas públicas, instituciones y la sociedad. En el momento en que sus derechos empiecen a ser reconocidos y la labor que hacen por nuestra sociedad sea valorada, empezaremos a avanzar hacia una verdadera igualdad y justicia laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Bover, A., Taltavull, J. M., Gastaldo, D., Luengo, R., Izquierdo, M. D., Juando-Prats, C., Sáenz de Ormijana, A., & Robledo, J. (2015). Calidad de vida de trabajadoras inmigrantes latinoamericanas como cuidadoras en España. *Gaceta Sanitaria*, 29(2), 123–126.
- Díaz Gorfinkel, M., & Martínez-Buján, R. (2018). Mujeres migrantes y trabajos de cuidados: transformaciones del sector doméstico en España. *Panorama Social*, Universidade da Coruña. Recuperado de <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/39665>
- Fernández-Hawrylak, M., & Davinia Heras, S. (2018). Familias transnacionales, familias inmigrantes: reflexiones sobre su inclusión en la escuela. *Revista de Sociología de la Educación*, 24-39. Recuperado de <https://turia.uv.es/index.php/RASE/article/view/12787/12836>
- Gimeno Reinoso, B. (s.f.). *Empleo doméstico: un trabajo ingente y necesario fuera del radar social y económico*. Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad. Recuperado de <https://www.igualdadnlaempresa.es/enDestacado/docs/ArticuloBeatrizGimeno.pdf> .
- Herrera, G. (2016). Trabajo doméstico, cuidados y familias transnacionales en América Latina: reflexiones sobre un campo en construcción. *Les Cahiers ALHIM*, 31.
- Informe Anual (2024). Defensor del Pueblo.
- L. Mouali, F. (2021). Inmigración del Sur global: Relatos silenciados de mujeres migrantes en España. *Revista de estudios sobre espacio y poder*, 12(1), 15-16.
- Lebrusán Murillo, L., Cáceres Arévalo, P., & Brey, E. (2019). *El servicio doméstico como vía de acceso a la regularización administrativa en España*. Anuario CIDOB de la Inmigración, 246-272.
- Lenzi, O. (2018). Los retos de la inspección de trabajo en el sector doméstico en España. *Revista Boliviana de Derecho*, 26, 388.
- Medialdea García, B. (2016). Discriminación laboral y trabajo de cuidados: el derecho de las mujeres jóvenes a no elegir. *Revista Internacional de Estudios Feministas*, 1(1), 95. <https://doi.org/10.17979/arief.2016.1.1.1792>
- Monguí Monsalve, M., Cáceres Arévalo, P., & Ezquiaga Bravo, A. (2022). *Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España*, 23-26. Recuperado el 8 de abril de 2025, de <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1924.pdf>
- OIT. (2013). *La formalización del trabajo doméstico mediante la utilización de cheques servicio. Los casos concretos de Francia, Bélgica y el cantón de Ginebra*.

- Oso Casas, L. (1997). *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar: una dinámica migratoria creada por las estrategias de los actores sociales del contexto receptor y las actoras de la migración* (Tesis doctoral). Universidad de A Coruña.
- Oso Casas, L., & Parella, S. (2012). *Inmigración, género y mercado de trabajo: una panorámica de la investigación sobre la inserción laboral de las mujeres inmigrantes en España* (Vol. 30). *Anuario CIDOB de Inmigración*.
- Oxfam Intermón. (2020). *Esenciales y sin derechos: El trabajo del hogar y los cuidados en España, 22-51*. Recuperado el 2 de junio de 2025, de <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/esenciales-sin-derechos-informe-completo.pdf>
- Salcedo-Delgado, J., Ahmadi, R., Casas, R., & Frias-Goytia, G. (2024, 17 de febrero). *Estudio sobre la existencia de expedientes de homologación y equivalencia con tres y más años de demora*. ResearchGate. Recuperado el 8 de abril de 2025, de <https://www.researchgate.net/publication/378287900>
- Sastre Centeno, J., & Inglana Galiana, E. (2018). *Incidencia socio-económica de la inmigración irregular en la economía española*. IX Coloquio Ibérico Internacional de Cooperativismo y Economía Social.
- Vega Ruiz, M. L. (2013). *Garantizando la gobernanza: los sistemas de inspección de trabajo en el mundo, 134*. Madrid.

WEBGRAFÍA

- ACNUR. (s.f.). *Solicitud de asilo en territorio español*. Recuperado el 15 de mayo de 2025, de <https://help.unhcr.org/spain/solicitar-asilo-en-espana/solicitud-de-asilo-en-territorio-espanol-2/>
- Ayuntamiento de Santander. (2024). *IV Plan de Igualdad*. de oportunidades entre mujeres y hombres de la ciudad de Santander (2024-2028) https://www.santander.es/system/files/noticias/anexos/2024/05/iv_plan_de_igualdad.pdf
- Ceutaahora.com. (2025, 3 de abril). *Denuncian trabas al asilo y acceso al CETI en Ceuta y Melilla: un QR como única respuesta*. Recuperado el 15 de marzo de 2025, de <https://ceutaahora.com/art/18583/denuncian-trabas-al-asilo-y-acceso-al-ceti-en-ceuta-y-melilla-un-qr-como-unica-respuesta>
- Cruz Roja Española. (s.f.). *La voz de las personas migrantes*. Recuperado el 15 de mayo de 2025, de <https://www.cruzroja.es/nodiscriminacion/tm1625-10-lavoz.html>
- Datosmacro. (2025, marzo 22). Recuperado el mayo de 2025, de *La inmigración en España crece en 950.994*, <https://datosmacro.expansion.com/demografia/migracion/inmigracion/espana>.
- Diario de Mallorca. (2024, diciembre 1). *Detenidas cinco personas por explotación laboral a más de 185 trabajadoras migrantes en Mallorca*. Recuperado el 6 de junio de 2025, de

<https://www.diariodemallorca.es/sucesos/sucesos-mallorca/2024/12/01/detenidas-cinco-personas-explotacion-laboral-112231085.html>

El confidencial. (2025, marzo 26). El racismo en la inmobiliaria.

https://www.elconfidencial.com/vivienda/2025-03-26/racismo-alquiler-inquilinos-extranjeros-nacionales_4094473

Foro Económico Mundial(2024). *¿Qué es la brecha de género en las pensiones y qué podemos hacer al respecto?* Recuperado el 8 de junio de 2025, de

<https://es.weforum.org/stories/2024/11/que-es-la-brecha-de-genero-en-las-pensiones-y-que-podemos-hacer-al-respecto/>

Funcas.es, <https://blog.funcas.es/la-poblacion-extranjera-en-situacion-irregular-en-espana-una-estimacion/>.

Iberley. (2024, 6 de febrero). *El TJUE exige a los empleadores domésticos registrar las horas de trabajo*. Obtenido de <https://www.iberley.es/noticias/el-tjue-exige-los-empleadores-domesticos-registrar-las-horas-trabajo-34258>

Igualtat.gencat. (2024). Obtenido de gencat: <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Cures-i-treballs-de-la-llar-/temps-x-cures-/>

INSST. (2025, 14 de mayo). *Y. Díaz presenta la herramienta para evaluar los riesgos laborales de las trabajadoras del hogar*.

Instituto de Mujeres(s.f.). Recuperado el junio de 2025:

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaProgInsercionSociolaboral/Sara.htm>

Instituto de las Mujeres. (s.f.). Recuperado el 22 de marzo de 2025, de Mujeres Migrantes:

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/multiDiscriminacion/mujeresMigrantes/home.htm>.

Instituto Nacional de Estadística. (2024). Obtenido de

<https://www.ine.es/dyngs/Prensa/es/ECP3T24.htm>

Instituto Nacional de Estadística. (2025). Obtenido de

<https://www.ine.es/consul/serie.do?d=true&s=MYH38>

La Moncloa. (2025, mayo). Obtenido de

<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/paginas/2025/140525-diaz-riesgos-laborales-hogar.aspx>

López Trujillo, N. (s.f.). *Newtral*. Recuperado el 2025, de <https://www.newtral.es/convenio-empleadas-hogar-convenio-189-oit/20220609/>

Maldita.es. (2024, 30 de marzo). *Feminizado y migrante: así es el trabajo doméstico en España*.

Recuperado el 10 de marzo, de 2025, de <https://maldita.es/migracion/20240330/mujeres-migrantes-trabajo-domestico-espana/>

- Ministerio de Igualdad
https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_N5_Temporeras.pdf
- Milanuncios.com*. (2025, 4 de junio). Recuperado el 4 de junio de 2025, de
<https://www.milanuncios.com/servicio-domestico-en-cantabria/empleada-hogar-santander.htm>
- Ministerio de Igualdad. (2022). *Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*. Madrid. Recuperado de
https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/PlanesEstrategicos/docs/Plan_Estrategico_2022_2025.pdf
- Ministerio de Igualdad*. (2023). *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral*. Recuperado de
https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_Por_Razon_Sexo_2023.pdf
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2024). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2024. Recuperao el mayo de 2025, de
https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2024.pdf
- Ministerio del Interior. (2024). Informe quincenal. Inmigración Irregular 2024. Gobierno de España.
https://www.interior.gob.es/.../24_informe_quincenal_acumulado_01-12-2024.pdf
- Mutua Intercomarcal. (2022, noviembre 5). ¿Qué riesgos laborales puede tener un cuidador? Recuperado el 3 de junio de 2025, de <https://www.mutua-intercomarcal.com/portal/noticia/2369/-Que-riesgos-laborales-puede-tener-un-cuidador->
- Parlamento Europeo (2024)
https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2020/7/story/20200624STO81906/20200624STO81906_es.pdf
- Prevención10.es*. (s.f.). Proceso de evaluación de riesgos laborales para el empleo del hogar. Recuperado el 9 de junio de 2025, de <https://www.prevencion10.es/proceso>
- Servimedia*. (2025, 4 de abril). Recuperado de La Vanguardia,
<https://www.lavanguardia.com/economia/20250104/10256689/40-000-trabajadores-extranjeros-participaron-programa-contratacion-origen-vacantes-dificil-cobertura-espana-agenciaslv20250104.html>
- Sindicato de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados (SINTRAHOCU). (s.f.). Recuperado el 9 de junio de 2025, de <https://sintrahocu.org>
- Velasco, M. (1 de abril de 2023). *Eldiario.es*. Recuperado el junio de 2025, de
https://www.eldiario.es/economia/esclavitud-moderna-interna-espana-siglo-xxi-si-sobraba-comia_1_10082397.html

NORMATIVA

Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato sin discriminación por origen racial o étnico.

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y ocupación.

Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, relativo al permiso único y los derechos comunes para trabajadores de terceros países.

Directiva 2019/1158/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre la conciliación familiar y la vida profesional de progenitores y cuidadores (deroga la Directiva 2010/18/UE).

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Ley Orgánica 1/2024, de 7 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2024). *Orden ISM/1488/2024, de 27 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025*. Boletín Oficial del Estado, núm. 313, de 28 de diciembre de 2024.

Naciones Unidas. Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Resolución 45/158, adoptada por la Asamblea General el 18 de diciembre de 1990, en vigor desde el 1 de julio de 2003.

Organización Internacional del Trabajo (2011) Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189)

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

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación (art. 2.1). BOE, 318, 31 diciembre 2010.

Sentencia del Tribunal Supremo de Canadá, de 27 de octubre de 1994, repertorio SCR: [1994] 2 SCR 406, p. 407.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, n.º C-531/23, de 19 de diciembre de 2024, ECLI:EU:C:2024:1050.

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, 2010

Unión Europea. (2010). Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). Diario Oficial de la Unión Europea, C 83/47. Recuperado el 10 de marzo de 2025, de <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

Unión Europea. (s.f.). Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Parlamento Europeo.

ANEXO I

Entrevista a nueve trabajadoras del hogar en España

**1.- En caso de que haya trabajado en limpieza o cuidados ¿cómo fue su experiencia?
¿Se sintió valorada?**

Entrevistada 1 (Celestina): Yo he trabajado en este sector desde que llegué a España, en el 2007 hasta hace unos años que decidí dejar de trabajar de interna porque me lesioné en mi último trabajo. Mi experiencia no fue muy buena en general. No me he sentido valorada porque a veces son muy desconsiderados y no nos ven como seres humanos. Siempre querían más, me forzaban a hacer más trabajo por menos horas y me trataban como un robot. Muchas veces me hacían llorar por lo que me decían.

Entrevistada 2 (Mar): Llevo trabajando en esto desde siempre, desde que vivo en España. Mi primer empleo fue de limpieza y cuidado de niños en una casa, y duré 3 años. Mi experiencia fue muy dura, no comía a mis horas porque en ese entonces tenía que trabajar en dos empleos para poder ayudarme económicamente, los sueldos eran muy bajos y el hecho de que no me dieran de alta tampoco ayudaba. Trabajaba de 8 de la mañana hasta las 3 de la tarde, y en el otro trabajo que estaba cerca, trabajaba de 3 y media hasta las 8 de la tarde. Hasta que me despidieron de donde trabajaba en las mañanas porque ella solo quería que me dedicara exclusivamente a limpiar su casa.

Entrevistada 3 (Lucía): Mi experiencia en limpieza fue muy breve. En una ocasión estuve trabajando para una señora por unas semanas y me despidió porque me dijo que otra mujer podría hacer mi trabajo en dos horas. Ella me pedía, cocinar, limpiar y cuidar de su hijo que padecía autismo. No me dieron de alta ni nada, por lo que no me he sentido valorada.

Entrevistada 4 (Carmen): Mi primer trabajo duró 8 años, y yo la verdad es que he tenido suerte, estuve trabajando por horas en limpieza y cuidados y exceptuando en una ocasión, me han valorado mucho, pero porque siempre me he dado mi lugar.

Entrevistada 5 (Jacinta): He trabajado en ambas cosas y honestamente ha sido variada la experiencia, aunque los únicos momentos donde me sentí poco valorada fue en la limpieza. Suelen olvidar el trato humano básico en ciertos casos.

Entrevistada 6 (Josefa): He trabajado en cuidado de personas mayores, y no he sido valorada en el trabajo, tanto así que, durante mi trabajo, me pusieron cámaras de vigilancia.

Entrevistada 7 (Patricia): Con respecto a mi experiencia personal he tenido buena expectativa laboral, me hicieron sentir como una más de la familia. Eso ayuda mucho a la integración de empezar como limpiadora, como cuidadora de ancianos y niños. Las tres experiencias laborales las asumí con personas que te hacen sentir bien y he llegado a tener un vínculo emocional ante mis jefes.

Entrevistada 8 (Rosa): La verdad ha sido muy duro para mí. Trabajo en casas limpiando y a veces cuido de mayores. Algunos empleadores son amables, pero muchos no valoran lo que hago porque me pagan poco, no me dan contrato ni seguro. A veces solo siento que no me ven como persona, solo como alguien que limpia y ya.

Entrevistada 9 (Marcela): A veces no respetaban mis horas de trabajo, y me tenía que quedar más horas de las que me tocaba.

2.- ¿Qué condiciones cree que deberían mejorar en el trabajo doméstico?

Entrevistada 1 (Celestina): Deberíamos tener un espacio para comer, que no tengas que vincularte con el trabajo por lo menos durante ese tiempo. Que te permitan comer una hora afuera del trabajo por lo menos. Y que la dieta sea balanceada, que nos puedan brindar alimentos que nos den fuerza y vitalidad. En un trabajo como interna, me daban de desayunar galletas y para comer me daban frituras. Además, cuando trabajas como

interna deberían darte una habitación propia, creo que debe ser lo mínimo, en un trabajo lo tuve, pero en otros dos, no.

Entrevistada 2 (Mar): Que nos proporcionen materiales de limpieza porque en los trabajos donde estuve muchas veces no me daban guantes, ni mascarilla ni nada, solo lejía, amoníaco y demás.

Entrevistada 3 (Lucía): El tiempo de horas y trabajo debe ser equilibrado. Hay veces que es imposible acabar un trabajo en muy pocas horas, pero eso no lo quieren ver, es más fácil exigir más trabajo que pagar más horas.

Entrevistada 4 (Carmen): Que a todas las mujeres que nos dedicamos a esto, que tengamos nuestra seguridad social y un salario acorde al trabajo que realizamos.

Entrevistada 5 (Jacinta): Debido a que todas las experiencias que he tenido en este campo fueron por horas y de una forma irregular, lo único que vi en común en todas ellas fue que algunas personas olvidan que las trabajadoras del servicio doméstico son igual de válidas que otros trabajadores. Y, por tanto, deberían ser respetadas como tal y no miradas desde arriba como en la mayoría de los casos que me encontré, y lo que veo es que lastimosamente se ha normalizado el trato.

Entrevistada 6 (Josefa): Que se respeten las horas de trabajo, por ejemplo, yo entraba a las 5:00 pm y mi salida era a las 8:00 pm, pero no era así porque siempre me quedaba media hora más y no me lo reconocían. Y si el trabajo es para cuidar a una persona que sea solo para eso, y no para trabajar además en limpieza.

Entrevistada 7 (Patricia): No lo sé porque trabajo a través de una agencia.

Entrevistada 8 (Rosa): Deberían darnos un contrato, pagar un sueldo justo y respetar nuestros horarios. Somos seres humanos y este trabajo también merece dignidad.

Entrevistada 9 (Marcela): Se debería respetar el horario que se ha acordado desde un principio.

3.- ¿Ha recibido alguna indicación o formación sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de su empleador o agencia de colocación?

Entrevistada 1 (Celestina): En la agencia que estuve me enseñaron de palabra a como movilizar a personas mayores y cómo mantener la postura. Pero de materiales y todo eso no me advirtieron de nada nunca.

Entrevistada 2 (Mar): No, nunca.

Entrevistada 3 (Lucía): He trabajado por mi cuenta, así que no.

Entrevistada 4 (Carmen): No, no me han enseñado nada. Todo lo que sé lo he aprendido por mi cuenta en cursillos, tanto para cuidar ancianos como para limpieza. Sé que, para limpieza de colegios, por ejemplo, sí que te enseñan las empresas los riesgos de ciertas sustancias, pero, para limpieza de cuidados del hogar, no.

Entrevistada 5 (Jacinta): No, ninguna en absoluto.

Entrevistada 6 (Josefa): No, como yo ya tenía experiencia para cuidar personas mayores no me enseñaron nada.

Entrevistada 7 (Patricia): En España no me dieron formación, lo aprendí con los años y aprendo cada día algo nuevo. Pienso que cada uno debe aprender y saber hacer de todo un poco, para poder defenderse en este campo de trabajo.

Entrevistada 8 (Rosa): No, nunca. Nadie me ha explicado nada sobre seguridad. He aprendido sola con el tiempo. A veces utilizo productos fuertes sin saber si me hacen daño, y si me lastimo, tengo que seguir trabajando igual.

Entrevistada 9 (Marcela): No, en mi caso no.