

# IMPRES CIN DI BLES

***Guía informativa sobre los derechos  
laborales, políticos y sociales  
de las mujeres empleadas  
del hogar y de los cuidados***



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL  
Y MIGRACIONES

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE MIGRACIONES

**REALIZADO POR EL**  
**ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN DEL MOVIMIENTO POR LA PAZ –MPDL–**

**AÑO Y LUGAR DE PUBLICACIÓN**  
**2020 MADRID**

**ELABORADO EN EL MARCO DEL PROYECTO**  
**SIN NOSOTRAS NO HABRÁ PAZ: SENSIBILIZACIÓN SOCIAL SOBRE**  
**LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES MIGRANTES TRABAJADORAS DEL**  
**ÁMBITO DOMÉSTICO Y DE LOS CUIDADOS**



#photoktm2018

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN LOS CUIDADOS EN EL CENTRO</b> .....	4
<b>IMPRESINDIBLES</b> .....	8
<b>ESENCIALES</b> .....	10
<b>VITALES</b> .....	14
<b>INNEGOCIABLES</b> .....	18
<b>INDISPENSABLES</b> .....	22
<b>ASESORÍA LEGAL DEL MOVIMIENTO POR LA PAZ PARA TRABAJADORAS DEL HOGAR</b> .....	26

# INTRODUCCIÓN LOS CUIDADOS EN EL CENTRO

Si realizamos un análisis crítico de las teorías económicas vigentes y del protagonismo que en ellas han cobrado los mercados, se puede observar el establecimiento de asociaciones donde, por un lado, están los trabajos remunerados a los que se les reconoce un valor y, por otro, los trabajos de los cuidados y los relacionados más esencialmente con la vida, no valorados como tal. Esta manera de establecer nuestra relación con el sistema de producción deja fuera trabajos esenciales para el sostenimiento de la vida y el desarrollo de un verdadero estado del bienestar.

Estos trabajos, en muchos casos no reconocidos y no remunerados, son los llamados **trabajos de cuidados**. La terminología surge de una reflexión profunda sobre la vulnerabilidad del cuerpo que habitamos y, por tanto, de la necesidad de protección de la vida. Existen momentos en la vida de las personas, como son la vejez, la infancia, o situaciones particulares como diversidades funcionales, accidentes, etc., en los que no es posible autocuidarse y dependemos directamente de otras personas para ello. Por esta y por muchas otras razones, los cuidados no solo han de ser protegidos sino también garantizados.

En relación a estas tareas no remuneradas, la incorporación de las mujeres al mundo laboral ha generado un vacío y una falta de personal que cubra las necesidades de cuidados que vienen asociadas a todas las personas. En países como España, esta situación ha dado lugar a un traspaso de tareas a otras mujeres pertenecientes, en la mayoría de los casos, a colectivos más vulnerabilizados. Por un lado, se produce un desplazamiento generacional en el que las abuelas se hacen cargo de sus nietos y nietas y

realizan también tareas del hogar. Y, por otro lado, miles de mujeres migrantes son contratadas (o trabajan sin contrato) para realizar las tareas del hogar y cuidar de las personas dependientes. Realidades como estas no hacen otra cosa que plasmar el “valor” que nuestro sistema ha asignado al cuidado de la vida, el cual es asumido como gratuito o se basa en trabajos precarizados que no permiten vivir dignamente.

Es por esta razón que crisis como la actual producida por la COVID-19 afectan en mayor medida a las mujeres, que se encuentran en la primera línea tanto en el cuidado en los hogares y centro privados como en el ámbito sanitario, también fuertemente feminizado.

En este sentido, parece pertinente avanzar hacia otro modelo social y económico con objetivos diferentes a la maximización del beneficio económico, el consumo o la ganancia individual, es decir, una **economía del bien común** que persiga el bienestar social y priorice el valor de las cosas frente al precio de las mismas.

La presente guía se enmarca en las acciones propias de la campaña de sensibilización **IMPRESINDIBLES** que el Movimiento por la Paz –MPDL– lleva a cabo para dotar de un carácter integral a sus intervenciones dirigidas a asesorar, proteger y acompañar a las mujeres trabajadoras del ámbito doméstico. A través de este material queremos argumentar por qué los cuidados deben estar en el centro de cualquier modelo de convivencia que pretenda ser pacífico e igualitario, informar sobre la situación en la que se encuentra el colectivo de mujeres migrantes trabajadoras del ámbito del hogar y los cuidados y sensibilizar sobre la necesidad

de reclamar a las administraciones públicas su implicación en la socialización del sistema de cuidados.

Para ello, y a fin de dotar de contenido a la campaña, desarrollaremos cada uno de los cuatro conceptos sobre los que se asienta la misma y mostraremos desde lo cotidiano, situaciones y datos que permitan visibilizar el porqué de la importancia de estas mujeres y los trabajos que desempeñan.

### **Los cuidados y la brecha de género**

Es una cuestión histórica que las tareas que últimamente se han denominado de cuidados han estado vinculadas íntimamente a las mujeres. Este hecho diferencial entre mujeres y hombres sigue siendo un lastre para el desarrollo personal de las primeras. Las tareas de cuidados acaban ocupando una gran cantidad de tiempo y esfuerzo, que queda relegado al ámbito privado, no siendo reconocido ni valorado públicamente.

La Organización Internacional del Trabajo indica, en su Informe realizado con motivo del Día Internacional de la Mujer 2019, que el 21,7% de las mujeres realiza trabajos de cuidados sin remuneración a tiempo completo, frente al 1,5% de la población total de hombres.

La infravaloración del trabajo y la formación de las mujeres y la masculinización de la mayor parte de los entornos laborales menoscaba las posibilidades de libre elección que tienen las mujeres. Factores como el cansancio, la falta de tiempo debido a la dedicación al ámbito familiar (maternidad y dependencia) y la ausencia

de políticas públicas que faciliten y valoren la corresponsabilidad como la única alternativa para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, incrementan la brecha de género y alejan a las sociedades de una equidad efectiva.





“Existen momentos en la vida de las personas, como son la vejez, la infancia, o situaciones particulares como diversidades funcionales, accidentes, etc., en los que no es posible autocuidarse y dependemos directamente de otras personas para ello. Por esta y por muchas otras razones, los **cuidados no solo han de ser protegidos sino también garantizados**”.



# IMPRES CIN DI BLES

# IMP CIN DI BLES

El término **imprescindible** es un adjetivo de origen latín “praescindere” que significa “cortar por delante”, con el prefijo “prae” que indica “antes o delante”, con el verbo “scindere” que expresa “cortar o dividir” más el sufijo “ble”.

**IMPRESCINDIBLES** es una campaña de sensibilización que tiene como objetivo visibilizar los **cuidados** como elemento esencial para la protección de la vida y alzar la voz contra la explotación laboral de las mujeres trabajadoras del ámbito doméstico en particular y de los cuidados en general. Reconocemos a estas mujeres y su actividad como **esenciales para el cuidado de la vida**, es por ello que reivindicamos la construcción de un nuevo modelo en el que los cuidados se conviertan en un elemento central de nuestro sistema de producción y convivencia.

Para hacernos una idea, en España, según la última encuesta de población activa, el sector del empleo doméstico ocupa a 637.700 personas. Casi la totalidad de los puestos está ocupado por mujeres (96%) y sólo 420.288 están dadas de alta en la Seguridad Social. Además, a esto hay que sumar que el 42% de las trabajadoras tiene nacionalidad extranjera y, al tratarse de un ámbito mayoritariamente privado, es una labor que ocupa, en gran parte, a mujeres en situación irregular.

Las mujeres trabajadoras del servicio doméstico y los cuidados se enfrentan a una triple discriminación: son mujeres, migrantes en su mayoría y explotadas. Esta situación es debida a la indefensión en la que se encuentran por la vulneración de sus derechos laborales, la cual queda reflejada de forma explícita en la

**Campaña por los derechos laborales de las mujeres empleadas del**



legalidad vigente. El Servicio Doméstico figura como Régimen Especial dentro del Régimen General de la Seguridad Social el cual se caracteriza por las carencias que presenta en aspectos relacionados con la remuneración, cotización y condiciones laborales. En este sentido, nos encontramos ante el único grupo de trabajadoras que no tiene reconocido el derecho a la percepción del subsidio por desempleo (el paro) en nuestro país.

A través de la presente campaña, diseñada a partir de cuatro conceptos fundamentales para entender el valor que debemos atribuir a los cuidados, visibilizamos la función vital que desarrollan estas mujeres y los trabajos que

# RES



foto: Jon Tyson | unsplash.com

## S laborales, políticos y sociales hogar y de los cuidados

MINISTERIO  
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL  
Y MIGRACIONES

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE MIGRACIONES

desempeñan para la generación de sociedades más conscientes en las que la convivencia esté basada en el bienestar y el cuidado colectivo:

Son **ESENCIALES** ya que habitamos cuerpos vulnerables en los que la vida es una posibilidad y no una certeza. Y es por esto que los cuidados son esenciales para la vida.

Son **VITALES** ya que somos seres interdependientes y ecodependientes, por lo que es vital cuidar a quien cuida. La corresponsabilidad de todas las personas que conforman la sociedad es fundamental a la hora de compartir la sobrecarga que suponen, en muchos casos, los cuidados para las mujeres. Tampoco se debe

**1. adj. Dicho de una persona o de una cosa: de la que no se puede prescindir.**

**2. adj. Necesaria, obligatoria.**

suplir la falta de tiempo y de medidas de conciliación por parte de los Estados con la contratación de otras mujeres, en este caso migrantes, en condiciones laborales de absoluta precariedad.

Los derechos de las trabajadoras del ámbito doméstico son **INNEGOCIABLES**, ya que la invisibilización de este colectivo en el ámbito privado produce vulneraciones constantes de sus condiciones de trabajo.

Por tanto, sus derechos son **INDISPENSABLES**, ya que una sociedad exitosa es una sociedad donde sus ciudadanos y ciudadanas gozan de las mismas oportunidades, y no aquella donde unos ascienden a costa de la precarización laboral de las otras.

A través de esta campaña no solo pretendemos destacar la importancia que en nuestra sociedad tienen estas mujeres trabajadoras, sino que, además, queremos dar visibilidad y empuje a los reclamos del colectivo de trabajadoras del ámbito doméstico y de los cuidados porque: son **esenciales** y **vitales** para nuestra sociedad y sus derechos laborales **innegociables** e **indispensables**.

# ESENCIALES

# ESENCIALES

Haciendo referencia a la ecofeminista Yayo Herrero, entender que somos cuerpos vulnerables en los que la vida es una posibilidad y no una certeza, nos lleva necesariamente a asumir que los **cuidados** de esos cuerpos y, por tanto, de las personas que los habitan, son **esenciales** para el sostenimiento de la vida. Según esta reflexión, podemos afirmar que las mujeres trabajadoras del ámbito doméstico y de los cuidados, al ser ellas – mayoritariamente – quienes asumen la realización de dichas tareas, son igualmente esenciales y tanto su reconocimiento social como sus derechos laborales deben ser indiscutibles.

Históricamente, la realización de los trabajos de cuidados ha sido considerada una responsabilidad prácticamente exclusiva de las mujeres, la cual se ha relacionado de manera muy directa, entre otras cosas, con la gestión de las emociones. Más que una elección, se muestra como un mandato que se vincula directamente con la *naturaleza* y el *amor* lo que lo convierte en una tarea obligada y sin posibilidad ni resquicio al reclamo o la duda. Asumir esta realidad por parte de muchos sectores de esta sociedad genera una absoluta falta de reconocimiento a nivel social y numerosas causas de discriminación a nivel laboral.

Nuestro sistema, tanto de convivencia como de producción, no es autosuficiente y, para funcionar, necesita del trabajo invisible y precario de miles de mujeres en los cuidados que, como hemos dicho anteriormente, son esenciales para sostener la vida. Nos encontramos, por tanto, ante un conflicto estructural que es la base misma del sistema, un conflicto que reside entre el capital y la vida. El trabajo de los

## Cuidado cotidiano

### ¿Quién alimenta no pueden alimentar

cuidados, en el que se reconocen menos derechos porque lo hacen las mujeres, no solo se reparte en cuanto al eje de género, sino también en cuanto a los ejes de poder, de raza, de clase y de estatus migratorio.

Cuando lanzamos preguntas como, **¿quién te alimenta cuando no puedes alimentarte sola?** o **¿quién te mueve cuando no puedes moverte sola?** estamos haciendo alusión a algunas de las necesidades básicas que tenemos todas las personas, especialmente en determinados momentos de la vida. Son estas las tareas que desempeñan muchas mujeres para garantizar la satisfacción de esas necesidades. La realidad de nuestro sistema laboral impide



o de la vida

## ¿Cuánta a quienes dependen de ellas?

generalmente dedicar el tiempo necesario a los trabajos de cuidados, situación que es suplida con la subcontratación de mujeres en situación de mayor precariedad para que se encarguen de dichos cuidados. Esta labor no solo ha de ser reconocida social, laboral y económicamente, se trata de ir más allá, de valorar realmente los trabajos de cuidados porque queda patente que estos no tienen valor alguno, todo lo contrario, perpetúan la situación de precariedad y pobreza de miles de mujeres. Es necesario que los Estados reconozcan su responsabilidad e inviertan en la construcción de un sistema que ponga los cuidados en el centro, reconociendo y dando valor de esta manera tanto a los cuidados como a las mujeres que los realizan (Zinnia

**1. De la esencia o relacionado con ella.**

**2. Que es importante y necesario, de tal forma que no se puede prescindir de ello.**

*Quirós, responsable del Programa Doméstico de Oxfam Intermón. Pikara Magazine 05/02/2020).*

Desde una perspectiva económica, se estima que con una política de inversión activa y valorización de los trabajos de cuidados podrían generarse en España en torno a un millón de puestos de trabajo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en España se emplean del orden de 130 millones de horas diarias en trabajo de cuidados no remunerado, una cifra que equivale a 16 millones de personas trabajando ocho horas al día sin percibir remuneración alguna y al 14,9% del PIB (*Informe 'El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente'. OIT 2018*).

Desde el punto de vista de la Cultura de Paz y el cumplimiento de los Derechos Humanos, nos encontramos ante un doble desafío: Por una parte, es más necesario que nunca educar y sensibilizar a la ciudadanía sobre la necesidad de reconocer los cuidados como uno de los elementos esenciales de cualquier modelo pacífico de convivencia, el cual está alineado con valores como la solidaridad, la empatía y la corresponsabilidad. Debemos ser conscientes de que cuidar es esencial para el propio sostenimiento de la vida y asumir nuestra responsabilidad en la construcción de dicho modelo ya que todas y todos somos parte tanto del problema como de las soluciones que podamos aportar.

Y, por otra parte, debemos como sociedad, avanzar en el diseño y puesta en marcha de políticas innovadoras que faciliten que las trabajadoras de cuidados puedan ejercer plenamente sus derechos de representación, diálogo social y negociación colectiva. Esta es la mejor manera



*¿Quién te mueve cuando  
no puedes moverte sola?*

de demostrar que apostamos por la protección social de un colectivo que, lejos de ocupar uno de los lugares más reconocidos de nuestro mercado laboral, se encuentra en una situación de máxima precariedad e invisibilidad.

## LA LABOR ESENCIAL DE MARSHA

Marsha lleva ocho años trabajando de lunes a sábado una media de 16 horas diarias. En su ámbito laboral se le conoce como *una interna*. Durante este periodo de tiempo ha trabajado para cinco familias en otras tantas casas. Sus tareas han sido múltiples y variadas, pero pueden resumirse en: sacar adelante (sola) el hogar de todas esas familias, criar y/o hacerse cargo de los primeros años de vida de casi una decena de niñas y atender las necesidades de tres personas mayores. O lo que es lo mismo, encargarse del cuidado cotidiano de la vida.

Puede parecer algo menor, pero si lo pensamos detenidamente, Marsha y muchas otras mujeres como ella, visten, duermen, juegan, acompañan, cuidan, protegen, sacan de paseo, escuchan, abrazan y un largo etcétera a las hijas e hijos o madres y padres de sus empleadoras y empleadores. En ambos casos, suelen generarse vínculos afectivos muy fuertes, los cuales pueden llegar a ser un elemento fundamental en el proceso de socialización de las niñas y niños o de acompañamiento y cuidado de las personas mayores. Hasta aquí todo bien, o no, según se mire. No hace falta realizar un análisis muy profundo para llegar a la conclusión de que, gracias a las labores realizadas por Marsha, las personas adultas de estas familias han tenido tiempo para trabajar, descansar, participar socialmente en cualquier ámbito que han deseado, disfrutar de tiempo de ocio y vacaciones... y, algo también muy importante, esencial podríamos decir, tener la seguridad de que sus hijas e hijos y mayores a cargo han estado cuidados y protegidos en todo momento.

Si el bienestar, la salud, la crianza, el desarrollo y el progreso de muchas personas, pilares de nuestro sistema de derechos, depende directamente de la actividad laboral de mujeres que, como Marsha, tienen que renunciar a cualquier posibilidad de disfrutar de la misma realidad o aspirar a decidir qué es lo mejor para su desarrollo personal en la sociedad, no nos queda otra opción que elevar las labores de cuidados a la categoría de esenciales para la vida, ser reconocidos, social, legal y laboralmente de la manera que merecen y, en cualquier caso, estar garantizados por el Estado.

# VITAL TA LES

# VITAL TA LES

La palabra “**vital**” viene del latín “vitalis” y significa “relativo a la vida”. Sus componentes léxicos son: “vita” (vida), más el sufijo “-al” (relativo a).

Somos seres interdependientes y, bajo esta premisa, debemos asumir que es **vital cuidar a quien cuida**. Históricamente, la mujer ha sido dependiente económicamente de su marido, que era quien realizaba el trabajo remunerado – productivo – fuera de la casa, mientras las tareas del hogar y de los cuidados – trabajo reproductivo – eran realizadas por las mujeres de manera gratuita.

En las últimas décadas, tanto en España como en otros países – especialmente en Occidente – las mujeres han ocupado el espacio público y se han ido incorporando al mundo laboral remunerado. Ante esta situación, no se ha dado el mismo proceso en los hombres en el sentido inverso, es decir, a la hora de hacerse cargo de las tareas del hogar y de los cuidados. Es por esta razón que son las mujeres las que cargan con el mayor peso de estos trabajos, teniendo que hacer “malabares” con su tiempo para satisfacer los requerimientos de su trabajo en el ámbito público y los cuidados de su familia.

Esta situación se ha visto agravada por la mayor longevidad de la población y el requerimiento de cuidados que esta conlleva, lo cual establece una barrera entre las mujeres y el mercado laboral a la vez que aleja al hombre de su desarrollo íntegro como padre, hijo, ser autónomo y responsable.

En algunos casos, ante la incompatibilidad de horarios y las necesidades del hogar, se contrata a otras mujeres, sobre todo mujeres migrantes, en condiciones laborales precarias. Esta falta

*Cuidar a quien cuida*

*¿Quién cuida de tu vida  
para que tú existas?*

de implicación de los hombres en las tareas de los cuidados, su invisibilización en el ámbito del hogar, el vínculo de estos trabajos con las emociones y la realización de estas actividades como acto de “amor” o “caridad”, así como la gratuidad y abnegación con la que las mujeres han realizado estos trabajos históricamente, ha dado lugar a la generación de una serie de trabajos minusvalorados e incluso “mal vistos” por la población, en los que las trabajadoras son contratadas con menos derechos que cualquier otro trabajador dentro del mundo laboral.

La **corresponsabilidad** que en muchos casos debería ser la alternativa, resulta no estar lo suficientemente implantada ni fomentada por



foto: Alfi Morschedlou | unsplash.com

vida

## tu espacio privado tas socialmente?

parte de las leyes ni de los poderes públicos. Esta corresponsabilidad es, por tanto, uno de los aspectos clave de la igualdad entre las mujeres y los hombres y también, del necesario reconocimiento y valoración de las tareas de los cuidados y de las personas que las realizan.

Al hacer referencia a la **corresponsabilidad** nos referimos “al reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres” (*Guía de Corresponsabilidad – Organización de Mujeres STES*).

**1. adj. Que es propio de la vida o que está relacionado con ella.**

**2. adj. Que es tan importante o necesario que resulta imprescindible para algo.**

Es necesario educar en la corresponsabilidad desde la infancia, rompiendo con la idea de mantener ámbitos de responsabilidad separados y erróneos que aportan más valor a aquellas tareas realizadas tradicionalmente por hombres que a las realizadas por mujeres. Para fomentar este cambio, sería oportuno que se pongan en marcha políticas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral tanto de mujeres como de hombres. Esto toma aún mayor relevancia actualmente con la pandemia producida por la COVID-19. El confinamiento de la población, el cierre de colegios y la cuarentena ha agravado notablemente la situación y las necesidades de conciliación de las familias.

Haciendo referencia nuevamente a la Guía de Corresponsabilidad de la Organización de Mujeres STES I, “**Conciliación de la vida laboral, familiar y personal** consiste en la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a mujeres y a hombres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal. Para la creación de tal estructura se establecen determinadas acciones como la introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad)”.

Sin embargo, según el informe sobre La Corresponsabilidad en las tareas del cuidado de UGT, *la reforma laboral llevada a cabo por la Ley 3/2012, de 6 de julio, está lejos de tener una eficacia real y resulta evidente que no desarrolla adecuadamente el giro pretendido por la UE en relación a la pretendida mejora de la presencia de las mujeres en el puesto de trabajo a través de la inversión en infraestructuras públicas*



**¿Quién deja de cuidar a su familia para cuidar de la tuya?**

*de cuidado, adopción de medidas relativas a la organización del trabajo que favorezca la conciliación real de los trabajadores, y la consecución de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, con el fin de promover los derechos de presencia en materia de conciliación.*

Queda claro que, en este proceso de conciliación son varios los agentes que entran en juego, y van desde el Estado, sindicatos y empresas, hasta los propios miembros de las familias. Existe una gran necesidad de impulsar nuevas políticas de conciliación que no se limiten exclusivamente al aspecto cuantitativo de los permisos, ya que estos vuelven a recaer nuevamente sobre las mujeres con la discriminación que esto conlleva en el aspecto laboral.

Volviendo a las trabajadoras del hogar, si se establecen leyes de conciliación y corresponsabilidad, a la vez que se equiparan los derechos de estas trabajadoras a los del resto de trabajadoras y trabajadores, todas tendrán acceso en igualdad de condiciones, no solo a un trabajo en condiciones dignas, sino también a una redistribución de sus tiempos para la atención de sus familias y su desarrollo personal y social.

## EL EJEMPLO VITAL DE MARSHA

La familia para la que actualmente trabaja Marsha está formada por cinco miembros. La suya está compuesta por tres: ella, un hijo y una hija que viven con sus abuelos, el padre y la madre de Marsha, en otro continente.

La pareja, padre y madre de dos hijas y un hijo, menores todas de 10 años, posee una empresa relacionada con el turismo y la hostelería. Se trata de un proyecto laboral y económico que da sentido a sus vidas y sobre el que giran y se asientan sus ilusiones, ingresos económicos y aspiraciones personales y familiares. No es difícil imaginar que, un proyecto de estas características requiere de plena dedicación y da lugar a largas jornadas laborales y multitud de eventos sociales.

Marsha es terapeuta ocupacional y, después de darle muchas vueltas, creyó que lo más coherente era ampliar sus conocimientos y experiencia profesional en otro lugar con otra clase de oportunidades. En su caso, migrar, integrarse en otro lugar y seguir desarrollándose laboral y socialmente sería un paso previo a la reagrupación familiar y a la consolidación de su proyecto de vida.

Sin embargo, Marsha no ha tenido tiempo ni siquiera de convalidar su título. Sus empleadores dedican casi todo el día a trabajar fuera de casa y, cuando llegan, apenas despiden a sus hijas antes de irse a dormir. La mujer realiza algunas tareas en casa, sobre todo los fines de semana y organiza con Marsha las compras y necesidades de las hijas. Sin embargo, el padre apenas forma parte de estos procesos.

Para que esto sea posible, Marsha trabaja unas 16 horas al día e incluso más. Cuando llega su día libre está exhausta. Por lo que sus ambiciones laborales han quedado de lado para poder sobrevivir al día a día y enviar dinero a sus hijos al otro lado del mundo.

# INNE GO CIA BLES

Los derechos de las trabajadoras del hogar son **INNEGOCIABLES**. Se podrían esgrimir numerosas razones para reforzar dicha afirmación, apelando a razones tales como el cumplimiento de la legalidad vigente o la aplicación de los tratados internacionales. Pero en el caso de este colectivo, son numerosas las injusticias existentes, dejándolo en una situación que, en muchos casos, roza la semiesclavitud.

La invisibilización de este colectivo dentro el ámbito privado produce vulneraciones constantes de sus derechos laborales y normaliza un sistema de precariedad y olvido que refuerza prácticas y hábitos totalmente alejados de la dignidad con la que debe ser tratado cualquier colectivo de personas trabajadoras, más si cabe cuando realiza una labor fundamental para la reproducción de la vida y, por tanto, para el desarrollo de nuestra sociedad.

¿Cuáles son las principales reivindicaciones del colectivo de mujeres trabajadoras del ámbito doméstico y de los cuidados, y en qué situación de vulnerabilidad se encuentran en comparación con otros sectores laborales?

La regulación laboral en España para el ámbito doméstico y de los cuidados es del año 2011, y se trata del **Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar**.

Al margen de la desconexión de la legislación española del contexto socio-laboral y de la infravaloración de este tipo de trabajo, la regulación existente a día de hoy no contempla dos elementos esenciales:

# INNE GO CIA BLES

## Derechos laborales

## ¿Quién deja de vacaciones para

### 1) PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Pese a los riesgos que conllevan todas las tareas y cuidados del hogar que estas trabajadoras realizan, para su relación laboral no existe una política específica de prevención al ejercer su trabajo en un hogar. El artículo 3.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales señala:

*“La presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante lo anterior, el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene”.*



## disfrutar de sus que las tengas tú?

A pesar de que las estadísticas recogen datos sobre accidentes y siniestralidad, no salen todos a la luz por el miedo de las trabajadoras a perder el trabajo y porque, al ocurrir dentro del ámbito doméstico, se normalizan y no se identifican como un accidente laboral.

Según señalan fuentes sindicales “son las patologías músculo-esqueléticas y el estrés laboral, porque los accidentes eléctricos y las quemaduras son cotidianos pero no están en las estadísticas”.

Por otro lado, no aplican los procedimientos de prevención y actuación ante el acoso sexual y por motivos de género.

**1. adj. Que no puede ser negociado.**

### 2) PRESTACIÓN POR DESEMPLEO.

Las trabajadoras del hogar al cotizar en un régimen especial no tienen derecho a prestación por desempleo. Por lo que las trabajadoras se encuentran en una situación de absoluta vulnerabilidad ante el despido, lo que conlleva a que soporten condiciones de trabajo precarias y que, sobre todo en el caso de las trabajadoras internas, pueden rozar la semiesclavitud.

Esta injusticia se intentó paliar en el contexto del Estado de Alarma decretado por la pandemia COVID-19, en el que el Gobierno aprobó un subsidio extraordinario por desempleo para las trabajadoras del hogar que perdieron su empleo en dicho período. La posibilidad de solicitarlo finalizó el pasado 21 de julio.

Por otra parte, las insuficiencias de la Ley no facilitan la correcta protección de las trabajadoras y contribuyen a la precariedad de sus condiciones de trabajo. Veamos cinco ejemplos:

1) **Fin de contrato por desistimiento:** esta forma de finalización de la relación laboral solo se contempla para este sector. Permite a la parte empleadora terminar con la relación laboral en cualquier momento, sin necesidad de ofrecer explicaciones. Las trabajadoras solo tienen derecho a una indemnización de 12 días de salario por año trabajado, con un límite de seis mensualidades (para contratos posteriores a 2012).

2) **Alta en la Seguridad Social y pago de cotizaciones:** la parte empleadora puede trasladar a la trabajadora la obligación de gestionar el alta en la Seguridad Social y el pago de la cotización cuando los contratos son inferiores a 60 horas.



3) **Tareas:** las tareas contempladas en el trabajo doméstico son ambiguas, lo que contribuye a situaciones de explotación y abusos. En el caso del cuidado de personas mayores dependientes es una práctica habitual que se contrata a una trabajadora para cuidar de una persona mayor, cuando en realidad es la pareja la que necesita de cuidados, y además la trabajadora tiene que encargarse de la limpieza del hogar y la alimentación de las personas.

4) **Jornadas de trabajo:** para las trabajadoras internas es habitual superar las 40 horas de trabajo semanales. No tienen un horario de trabajo definido, se espera de ellas disponibilidad absoluta y encima son numerosos los casos documentados en los que no se les permite disfrutar de las horas de descanso establecidas por la Ley.

5) **Negociación colectiva:** la capacidad de negociación de las trabajadoras es escasa, lo que lleva a que se fijen salarios por debajo del mínimo establecido.

Estas situaciones que se dan entre las trabajadoras del hogar autóctonas y con permiso de trabajo se agravan todavía más para las mujeres migrantes que están en situación irregular, quienes tienen más dificultades para denunciar los abusos, aunque por ley puedan ejercer este derecho.

El trabajo del hogar y los cuidados suele ser una de las primeras opciones para las mujeres migrantes cuya situación de residencia no está regularizada. Esto se debe a que, al realizar una actividad laboral en el ámbito privado, existe menos riesgo de que sean denunciadas;

y, al ser un trabajo precario y con bajo reconocimiento social, es de más fácil acceso.

Este tipo de trabajo se ha convertido en un camino "menos complejo" para lograr solicitar el permiso de residencia. Uno de los requisitos para lograrlo es demostrar que se ha residido al menos durante tres años en el país. Tener un trabajo, aunque sea en condiciones precarias y sin contrato (y un techo, en el caso de las trabajadoras internas) puede ser la única manera de sobrevivir durante tres años hasta lograr la residencia con permiso de trabajo y aspirar a un empleo mejor.

Sin embargo, la promesa de formalizar el contrato en el futuro y así regularizar su residencia en España provoca que muchas mujeres migrantes soporten abusos, humillaciones, jornadas interminables y salarios por debajo de lo que marca la ley. Como veíamos anteriormente, cerca de una tercera parte de las trabajadoras del ámbito doméstico no están dadas de alta en la Seguridad Social, muchas de las cuales son trabajadoras migrantes sin permiso de residencia.

En este punto, creemos que no solo es importante revisar la legislación en materia laboral, sino también la Ley de Extranjería y los complejos y discriminatorios obstáculos con los que las personas tropiezan una y otra vez hasta poder regularizar su situación y aspirar, quizás, a condiciones más dignas de existencia.

## LA REALIDAD INNEGOCIABLE DE MARSHA

La relación con mis empleadores en general es fría, más bien distante, nada que ver con los niños. Pero, claro, son muchas más las horas que paso con unos que las que estoy con los otros.

A estas alturas es difícil que algo me sorprenda, pero lo de hoy no me lo esperaba, la verdad. ¿Por qué esa necesidad de demostrar en qué lugar estamos cada una? ¿Quién le habrá hecho creer que mi vida es así? ¿A quién recurro yo ahora?

- Nos vamos a ir todo el mes de agosto, aunque seguramente nosotros tengamos que venir algunos días sueltos a cerrar algunas cosas.
- Pero eso no son vacaciones. Allí voy a trabajar igual o más que aquí.
- O sea, que te vienes con nosotros a la playa, y encima te quejas. Vamos, a ver cuándo vas a soñar tú con estar en un lugar así durante un mes entero.
- Que quiere que le diga, yo creo que tengo derecho a disfrutar de mis vacaciones donde considere, para descansar, ver a mi gente, divertirme... como cualquier otra trabajadora, vamos.
- A ver, tienes trabajo, contrato, que más quieres, deberías estar agradecida.
- Bueno, ya que lo dice, querría cotizar por el total de horas que trabajo, no por la mitad, tener más tiempo libre y no, nunca estaré agradecida solamente porque cumpla con su obligación, que además no la cumple al cien por cien.
- Vale, te lo pondré más fácil, yo te necesito con nosotros todo el rato. Si no quieres venir, te doy de baja el mes de agosto y te vuelvo a contratar en septiembre y, si decides no volver, me busco a otra. Fácil ¿no?

# INDIS PEN SA BLES

# INDI PEN SA BLES

## Socializar los cuid

Garantizar unas condiciones dignas de trabajo y reconocer legalmente los derechos de las mujeres trabajadoras del ámbito doméstico y de los cuidados es indispensable porque una sociedad exitosa es aquella donde sus ciudadanos y ciudadanas gozan de las mismas oportunidades, y no aquella donde unos ascienden a costa de la precarización laboral de las demás.

La mejora de la situación de las trabajadoras del hogar y los cuidados es un asunto de justicia social. Así lo corrobora la Organización Internacional del Trabajo a través del Convenio sobre el trabajo doméstico (Convenio 189, de 2011) que España aún no ha ratificado.

El Convenio señala que:

*“...el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que 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”.*

En España, como hemos podido ver, las trabajadoras de este sector también son mucho más susceptibles de sufrir abusos que otros colectivos. La situación de vulnerabilidad en la que se encuentran, el desempeño de su trabajo en el ámbito privado y, en general, la invisibilidad de su aporte a la sociedad, son elementos que reproducen una espiral de precariedad laboral y pobreza.

El acoso sexual, las humillaciones, el racismo, son algunas de las situaciones documentadas

## ¿Quién es víctima de para que tú mant

que las mujeres no se atreven a denunciar, sobre todo por miedo a perder su empleo; situaciones aún más graves y silenciadas en el caso de las trabajadoras migrantes internas.

Entre las principales medidas que recoge el Convenio 189 y que la legislación española no contempla se encuentran los siguientes artículos:

1) Los **Estados** deberán:

*“...adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en*



foto: Tobi Feder | unsplash.com



ados

## explotación laboral tengas tu status?

*general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad” (Art.14.1).*

Esto implicaría, en el caso de una Ley española justa, la incorporación total y real al Régimen General de la Seguridad Social de estas trabajadoras, con los beneficios y las condiciones que aplican para las demás personas trabajadoras de este Régimen.

2) Los **Estados** deberán adoptar medidas para garantizar:

*“...el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva” (Art.3.2.a).*

**1. adj. Que es necesario o muy aconsejable que suceda.**

En el caso de la Ley estatal no se hace ninguna mención a este derecho. Por otro lado, el colectivo de trabajadoras del hogar es un colectivo poco sindicalizado y con escasas posibilidades de negociar un convenio colectivo que mejore sus condiciones laborales, por lo que la Ley debería incidir especialmente en este punto.

3) Los **Estados** deberán:

*“...proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes” (Art.15.1).*

Se dan numerosos casos de abuso por parte de las empresas intermediarias de estos servicios que restan derechos a las trabajadoras para obtener mayores ganancias. En este sentido, a pesar de que las trabajadoras del hogar tienen que ser dadas de alta por el Régimen General, es frecuente el fraude al querer compensar los beneficios de este régimen con una jornada a tiempo parcial. Es decir, ya que con este contrato se puede cobrar prestación por desempleo, la empresa baja el tiempo de la jornada laboral según contrato, aunque trabajen a jornada completa, ofreciendo el engaño de “así te beneficias del derecho de la prestación por desempleo que no tendrías con la contratación por régimen especial.”

La firma del convenio 189 de la OIT es indispensable para generar un paraguas que obligue al Estado a una mejora de la legislación en materia de protección del colectivo de trabajadoras del hogar y los cuidados. Aunque esta mejora, en nuestra opinión, también implica



*¿Qué valor damos a las personas que cuidan a quienes más queremos?*

una socialización del sistema de cuidados y una profesionalización del sector. Esto quiere decir, una oferta pública que se corresponda con las necesidades de cuidados de la población actual de España, con unas altas tasas de envejecimiento, con políticas de conciliación familiar insuficientes y con una escasez crónica de recursos en el área de la dependencia.

La falta de interés del Estado por compensar esta realidad social, implica que las tareas de cuidados continúen cayendo sobre los hombros de las mujeres; actualmente, sobre todo, en los hombros de las mujeres migrantes.

Socializar los cuidados es hacer que estos se conviertan en un tema de interés público que desemboque en un sistema de cuidados amplio, que tenga en cuenta la variable de género y que interpele a los hombres por la corresponsabilidad. Sería una oportunidad para resignificar el ámbito del trabajo doméstico y de cuidados: visibilizar para reconocer; situar la reproducción de la vida en el centro.

Como hemos venido explicando, en materia de derechos laborales de las trabajadoras de hogar, España tiene mucho que avanzar para proteger a uno de los sectores más precarizados y vulnerabilizados.

En todo caso, desde el Movimiento por la Paz nos preguntamos si será suficiente con lo que hemos comentado hasta aquí para construir un mundo más justo e igualitario. Una familia de rentas altas que garantizan un salario y condiciones de trabajo óptimas a una trabajadora migrante según la legislación en España, ¿tiene un comportamiento ético que nos permita

alcanzar una sociedad equitativa? ¿deberían ser también coparticipes de los trabajos de cuidado y del hogar? ¿el no disponer de rentas suficientes para garantizar salarios a las trabajadoras del hogar en los barrios menos favorecidos debe suponer que los cuidados recaen principalmente sobre las mujeres? ¿debemos construir espacios donde el trabajo del hogar y los cuidados estén socializados, como podrían ser comedores, lavanderías, centros de día, residencias, y que sean de acceso universal y gratuito?

## MARSHA ES INDISPENSABLE

Hace unos días, Marsha y Sylvia estuvieron juntas y se pusieron al día con sus cosas. Como el resto de personas, después de un rato introduciendo temas cotidianos, acabaron hablando de lo habitual, de su trabajo, de su vida como internas.

Sylvia está en una una situación mucho más desfavorable que Marsha ya que ni siquiera tiene contrato. La necesidad de un sueldo es, de momento, una prioridad. La historia de las vacaciones de su amiga no le resulta extraña, todo lo contrario. Ambas saben a lo que se dedican y dominan esa empática habilidad de protegerse la una a la otra.

En un momento dado, Sylvia le comenta que una película que vio recientemente le hizo pensar que el modelo capitalista prioriza el precio de las cosas frente a su valor verdadero y que niega las relaciones de interdependencia que existen entre las personas. Pero, aun así, había cuestiones que no conseguía entender. Si ellas realizan labores que son consideradas esenciales para muchas personas, porque representan el sostenimiento de la vida ¿Por qué están situadas en el último escalón de la pirámide? Está claro que este sistema de convivencia en el que nos relacionamos tiene grandes fisuras y situaciones muy inverosímiles.

Siempre acaban riendo e ironizando sobre sus vidas. Al fin y al cabo, estos momentos de evasión son imprescindibles para subsistir.

- ¿Te has parado alguna vez a pensar, Sylvia, en la cara que podría tu jefa si le pidieras prestado su coche? En cambio, te confía sin pensárselo dos veces las vidas de sus propios hijos.
- La verdad es que nunca lo había visto de esa manera.

# ASESORÍA LEGAL DEL MOVIMIENTO POR LA PAZ PARA TRABAJADORAS DEL HOGAR

La **Asesoría Jurídica del Movimiento por la Paz** trabaja desde hace más de diez años en la orientación jurídica a mujeres trabajadoras del ámbito doméstico y de los cuidados. En 2017, conscientes de la especial vulnerabilidad social y jurídica del colectivo, se formaliza nuestra intervención con el desarrollo de proyectos específicos dirigidos a difundir derechos y el modo de defenderlos.

Con esta intención ofrecemos asesoramiento jurídico individual sobre derechos y obligaciones, cálculo de finiquitos, preparación de papeletas de conciliación por despido o por reclamación de cantidad y acompañamiento en procesos de reclamación o de denuncia a la parte contratante frente a Inspección de Trabajo.

De igual manera, con el objetivo de llegar al mayor número de mujeres posibles, difundimos derechos a través de acciones grupales y de la publicación de folletos informativos (tanto en papel como en formato digital) y videos informativos.

Puedes ver algunos de nuestros materiales pinchando en los siguientes enlaces:

-  **Folletos informativos**  
([bit.ly/38JRqAh](https://bit.ly/38JRqAh))
-  **Contrato de trabajo, jornada, vacaciones y salario** ([bit.ly/39sNBhR](https://bit.ly/39sNBhR))
-  **Cotización y prestaciones**  
([bit.ly/38CKdSo](https://bit.ly/38CKdSo))
-  **Extinción de la relación laboral**  
([bit.ly/3iaf3ot](https://bit.ly/3iaf3ot))
-  **Consejos prácticos** ([bit.ly/3i8p05T](https://bit.ly/3i8p05T))





WWW.  
MPDL.  
ORG

f t @ in v