

septiembre ■ 2025

¿40 horas? Mujeres migradas trabajadoras de hogar y cuidados en Euskadi

Sahara Bendriss González, Lía González Estepa, Andrea Ruiz Balzola



Ruiz Balzola, Andrea

40 ordu? Etxeko eta zaintzako lanetan aritzen diren emakume migratu langileak Euskadin [Recurso electrónico]= ¿40 horas? Mujeres migradas trabajadoras de hogar y cuidados en Euskadi / Andrea Ruiz Balzola, Sahara Bendriss González, Lía González Estepa. – Datos. – [Leioa] : Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea, Argitalpen Zerbitzua = Servicio Editorial, 2025. – 1 recurso en línea : PDF (164 p.)

Modo de acceso: World Wide Web.

En la cub.: Ikuspegi, Immigrazioaren Euskal Behatokia = Observatorio Vasco de Inmigración (EHU) y Eusko Jauriaritza = Gobierno Vasco.

Texto bilingüe es euskara y español.

ISBN: 978-84-1319-679-4

1. Mujeres inmigrantes – País Vasco. 2. Trabajadoras extranjeras – País Vasco. 3. Empleadas de hogar. I. Bendriss González, Sahara, coaut. II. González Estepa, Lía, coaut. III. Ikuspegi, Observatorio Vasco de Inmigración. IV. Tít.: ¿40 horas? Mujeres migradas trabajadoras de hogar y cuidados en Euskadi.

(0.034)396.5(460.15)

(0.034)396.5:314.7

© Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco
Euskal Herriko Unibertsitateko Argitalpen Zerbitzua

Año y lugar de edición: 2025, Bilbao

Diseño y maquetación: Ikuspegi – Observatorio Vasco de Inmigración
Emilia Oleaga Páramo

Documentación: Antonio Gómez Parada, Ikuspegi – Observatorio Vasco de Inmigración

ISBN: 978-84-1319-679-4



ÍNDICE

0. Introducción	5
Metodología y responsabilidad ética	7
1. Los movimientos migratorios contemporáneos	9
Feminización de los flujos migratorios	9
Hogares transnacionales	14
Remesas económicas y sociales	16
Fronteras invisibles: clase, género y etnicidad	17
2. Los trabajos de hogar y cuidados	21
Marco normativo: Europa, Estado español y la Comunidad Autónoma de Euskadi	24
La situación sociolaboral de las trabajadoras de hogar y cuidados en nuestra realidad cercana	30
3. Realidades sociolaborales, testimonios y resistencias de las mujeres migradas trabajadoras de hogar y cuidados en Euskadi	37
Los avances legislativos no han acabado con la precariedad, los riesgos y los abusos	38
Obstáculos en el acceso a servicios y derechos básicos	46
Las prácticas de toma de conciencia y resistencia tienen lugar en los ámbitos sociales y asociativos	52
A modo de conclusión: la responsabilidad de las administraciones públicas vascas	58
4. Flavi, Sofía, M^a Elena, Valeria, Luz e Isabel	61
5. Reflexiones finales	71
6. Bibliografía	73



Introducción

El propósito de este informe se encuadra dentro del *VI Plan Intercultural de Inmigración, Ciudadanía y Asilo*. El plan establece medidas estratégicas que se agrupan en cuatro grandes áreas temáticas, siendo una de ellas la que recoge acciones centradas en las mujeres de origen extranjero. De las doce acciones recogidas, es la 4.1.4.12 la que plantea la realización de un estudio descriptivo y analítico de la realidad social y las situaciones y necesidades de diferentes grupos de mujeres migradas.

En el desarrollo de esta acción, el presente trabajo tiene como objetivo describir y analizar la realidad sociolaboral actual de las mujeres migradas empleadas en el sector del trabajo de hogar y cuidados en Euskadi, visibilizando estrategias y acciones –individuales y colectivas– que, en dicho contexto, las mujeres ponen en práctica para enfrentar las dificultades y avanzar.

La realidad de las mujeres de origen extranjero que se dedican al trabajo de hogar y cuidados en la CAE ha sido abordada previamente con estudios diagnósticos amplios realizados entre 2015 y 2019, que han evidenciado la desprotección laboral y social de este colectivo en los últimos años (Civersity, 2019; Julia Nogueira Domínguez y Joseba Zalakain Hernández, 2015; Aidee Escobar Nogales *et al.*, 2018).

Así mismo, trabajos dirigidos a conocer el impacto de la pandemia sobre poblaciones vulnerables en el territorio vasco han dado cuenta de las tesituras de especial indefensión a las que han quedado expuestas las trabajadoras migradas del sector de los cuidados durante la crisis (Emakunde, 2020; Eraberean,

2021; Harresiak Apurtuz, 2022). También se han publicado estudios centrados en la realidad sociolaboral del trabajo de hogar y cuidados en contextos municipales específicos: Beterri-Buruntzalde (Emagin, 2020), Elorrio (Gisela Bianchi Pernasilici y Savina Lafita Solé, 2021), Ermua (Ikuspegi, 2021), Gasteiz (Errotik, 2018; Zentzuz, 2021) y Getxo (Sortzen, 2022), entre otros.

Reflejo de la triple discriminación: por cuestión de género, origen y clase social (Sonia Parella Rubio, 2004), en todos los casos se registran fundamentalmente problemáticas asociadas a la falta de mecanismos efectivos para hacer valer los derechos de trabajadoras migradas que se inscriben en un sector tan feminizado como minusvalorado, siendo vulnerables en clave económica, administrativa y social. Con el auge de la lucha de las trabajadoras de hogar y cuidados, y en un contexto de avances legislativos en el nivel estatal (guiado por la ratificación en 2022 del Convenio 189 de la OIT y, con ello, la aprobación posterior del Real Decreto 16/2022), resulta particularmente pertinente seguir disponiendo de materiales de información actualizada susceptibles de apoyar políticas públicas a corto-medio plazo, así como contribuir a la labor de sensibilización y concienciación social.

En este trabajo combinamos la revisión de fuentes secundarias, con el registro y el análisis de las aportaciones de diez informantes que han participado mediante entrevistas semiestructuradas. Recogemos las aportaciones de cuatro representantes del tejido asociativo de las trabajadoras de hogar y cuidados y contamos también con los testimonios de seis mujeres empleadas como trabajadoras internas, que comparten la realidad específica de sus trayectorias y experiencias personales.

El texto que presentamos a continuación se organiza en cuatro apartados. En el primer apartado se expone una contextualización de los movimientos migratorios contemporáneos, tratando en concreto la feminización de los flujos migratorios, la realidad de los hogares transnacionales, las remesas económicas y sociales y, por último, también las fronteras invisibles, ancladas en las estructuras sociales relativas a la clase, el género y la etnicidad.

El segundo apartado se dedica expresamente a abordar el trabajo de hogar y cuidados. Se incluye aquí una breve revisión del marco normativo que regula el sector, para posteriormente hacer referencia a la situación sociolaboral de las trabajadoras de hogar y cuidados en el Estado español y la CAE.

El tercer apartado se titula *Realidades sociolaborales, testimonios y resistencias de las mujeres migradas trabajadoras de hogar y cuidados en Euskadi*. Se nutre de los relatos que comparten para este informe representantes del tejido asociativo de las trabajadoras de hogar y cuidados en nuestro territorio y tiene como propósito subrayar tres ideas básicas de su trabajo de reivindicación y denuncia:

- Los avances legislativos no han acabado con la precariedad, los riesgos y los abusos.
- Urge enfrentar las barreras en el acceso a servicios y derechos básicos y la relación con las administraciones.
- Las prácticas de toma de conciencia y resistencia tienen lugar en los ámbitos sociales y asociativos.

A modo de conclusión, en este mismo apartado se añade un último punto en el que, en base a la realidad sociolaboral y reivindicativa expuesta, se sintetizan seis líneas de actuación principales que podrían ser abordadas desde las administraciones públicas vascas.

Finalmente, el cuarto apartado busca aterrizar y acercar en clave significativa las trayectorias y vivencias de uno de los colectivos más vulnerabilizados del sector del trabajo de hogar y cuidados, el de las mujeres migradas trabajadoras en régimen interno. Compartimos así las historias entrecruzadas de Flavi, Sofía, M^a Elena, Valeria, Luz e Isabel; construidas y, posteriormente, contrastadas en colaboración con las trabajadoras internas que las protagonizan.

Metodología y responsabilidad ética

Como se ha adelantado en la introducción, este trabajo combina la revisión de fuentes secundarias con el registro y el análisis de las aportaciones de diez informantes que colaboran mediante entrevistas semiestructuradas. La relación de fuentes revisadas puede consultarse en el listado de referencias bibliográficas que se incluye al final del informe. En cuanto a las entrevistas semiestructuradas, de junio a octubre de 2024, se realizaron entrevistas individuales, por un lado, a cuatro representantes del tejido asociativo de las trabajadoras de hogar y cuidados en la CAE¹ y, por otro, a seis mujeres migradas de origen latinoamericano que han estado o están en ese momento empleadas como internas.

Las representantes del tejido asociativo a las que entrevistamos se vinculan prioritariamente con las siguientes organizaciones:

- Mujeres con Voz –Bizkaia– (Entrevista 1)
- Asociación de Trabajadoras de Hogar –Araba– (Entrevista 2)
- Trabajadoras no domesticadas –Bizkaia– (Entrevista 3)
- SOS Racismo –Gipuzkoa– (Entrevista 4)

¹ Queremos puntualizar que para este informe también se cuenta con datos e informaciones ofrecidas por organizaciones como la Asociación de Trabajadoras de Hogar ATH-ELE y *Emakume Migratu Feministak Sociosanitarias*. Aunque no ha sido posible concretar una entrevista presencial, estas organizaciones ofrecen información y asesoramiento respecto a la revisión de fuentes secundarias, compartiendo también valoraciones que enriquecen un trabajo de reflexión colectivo.

Las seis mujeres migradas que han compartido la realidad de sus trayectorias y vivencias como trabajadoras internas son todas, como ya se ha mencionado, de origen latinoamericano, provenientes, concretamente, de Perú y Nicaragua. Su tiempo de residencia en la CAE oscila entre los seis y los quince años y sus edades son, así mismo, variadas. Los nombres que utilizamos para referirnos a ellas en el texto son nombres ficticios compartidos con las mismas: Flavi, Sofía, M^a Elena, Valeria, Luz e Isabel. En la siguiente tabla registramos sus datos sociodemográficos básicos.

Datos sociodemográficos de las trabajadoras internas entrevistadas

Código de entrevista	Origen	Edad	Territorio Histórico	Tiempo de residencia
E5	Perú	27	Araba	8 años
E6	Perú	48	Araba	6 años
E7	Nicaragua	55	Gipuzkoa	15 años
E8	Nicaragua	60	Gipuzkoa	15 años
E9	Nicaragua	50	Bizkaia	>10 años
E10	Nicaragua	30	Bizkaia	15 años

Fuente: elaboración propia.

Todo el desarrollo del trabajo de campo que implica relación de colaboración con personas informantes se ha realizado contando con el informe favorable del Comité de Ética de la Universidad del País Vasco (CEISH-UPV/EHU).

Siguiendo los mecanismos y procedimientos propuestos por este Comité, garantizamos el anonimato de las personas participantes y la privacidad y confidencialidad de los datos personales que comparten, al tiempo que ponemos a su disposición canales de comunicación e información al respecto. También en base a las directrices y pautas del Comité, la relación de participación se ha formalizado mediante un documento de consentimiento informado y se han contemplado y compensado la dedicación de tiempo y desplazamientos necesarios.

En el caso de las mujeres trabajadoras internas, que comparten para este informe experiencias y vivencias íntimas explícitas sobre sus recorridos personales, se ha llevado a cabo un trabajo de contraste del texto final.



Los movimientos migratorios contemporáneos

Feminización de los flujos migratorios

1. **Migrantes internacionales a fecha de 2020: 3,6% de la población mundial**
2. **Mujeres y niñas: 135 millones de migrantes internacionales de sexo femenino, el 3,5% de la población femenina mundial**
3. **Varones: 146 millones de migrantes internacionales de sexo masculino, el 3,7% de la población masculina mundial**

Informe sobre las migraciones en el mundo 2024OIM

Se ha convertido en un lugar común, tanto en las investigaciones académicas como en el plano político y social, hablar de la feminización de los flujos migratorios y resaltar el protagonismo que las mujeres migrantes tienen en los actuales movimientos de personas. Desde luego, es cierto que en las últimas décadas algunos flujos migratorios en concreto han experimentado un fuerte incremento numérico femenino. Pero, sin embargo, en términos cuantitativos y globales, las mujeres llevan décadas representando casi la mitad de la población que migra. Los datos de la Organización Internacional de las Migraciones (OIM) muestran cómo desde la década de los sesenta son prácticamente iguales los movimientos migratorios de mujeres que de hombres.

¿Por qué entonces hablar de la feminización de las migraciones? Porque a pesar de que no se haya producido un cambio significativo en los porcentajes de mujeres que migran, lo que sí ha ocurrido en estas últimas décadas es un cambio en los patrones de la migración. En este sentido, quizás lo más relevante a la hora de subrayar la feminización de las migraciones ha sido la constatación y la denuncia que a partir de la década de los ochenta se comenzó a realizar del sesgo masculino de los estudios sobre migraciones². A partir de ese momento, las mujeres migrantes comenzaron a ser vistas como protagonistas activas del proceso migratorio (Mirjana Morokvasic, 1984). Esta nueva mirada permitió mostrar los cambios cualitativos que se estaban dando en los patrones migratorios: las mujeres desarrollan desde hace décadas proyectos migratorios propios, son pioneras de redes y cadenas migratorias y su movimiento no es ni mucho menos el resultado exclusivo del reagrupamiento familiar que emprenden los migrantes varones en las sociedades de destino.

Por tanto, cuando hablamos de feminización de las migraciones pretendemos tomar en consideración la dimensión de género, entendida esta en su carácter estructural y procesual. Y ello porque hasta cierto punto la vinculación del género con las migraciones se ha introducido en las agendas políticas y en muchas investigaciones bajo la misma y errónea percepción de que las mujeres se desplazan más ahora. Es preciso introducir, por tanto, la mirada cualitativa frente a la cuantitativa. Las estructuras de género siempre estuvieron ahí, con independencia de que las mujeres migrasen o permaneciesen en sus lugares de origen. Esta afirmación puede resultar obvia, pero es importante destacarla. Si, tal y como señalan Patricia R. Pessar y Sarah J. Mahler (2003), partimos de un análisis que contempla las relaciones de género en su doble faceta, como proceso y como estructura, no podemos seguir considerando el género como una variable que se incorpora al análisis o al desarrollo de las políticas públicas cuando una mujer se incorpora a los procesos migratorios. De lo que se trata es de examinar cómo las relaciones de género facilitan o constriñen en términos de igualdad el proceso migratorio, el asentamiento y los procesos de integración de las mujeres y los hombres.

Dicho esto, hay que insistir en que comprender la feminización de los flujos migratorios en las últimas décadas exige situarnos en una perspectiva global y analizar cómo desde la década de los noventa del pasado siglo se ha producido un aumento de la demanda de mujeres trabajadoras para determinados nichos del mercado: servicio doméstico, servicios de cuidado personal y también circuitos de prostitución. El aumento de mujeres migrantes empleadas en los sectores relativos al trabajo doméstico y de cuidados ha de situarse en lo que muchas autoras han denominado la división internacional del trabajo reproductivo.

² En este proceso de visibilización hay que mencionar también la incorporación al estudio de los movimientos de población de la perspectiva transnacional. Este enfoque, a través de la inclusión en el análisis de las familias y de las redes de parientes que conectan origen con destino, va a suponer una apertura al estudio de las mujeres migrantes, sus trayectorias, decisiones y vivencias.

El capitalismo actual, argumenta Nancy Fraser (2020), habría atraído a las mujeres al sector productivo, pero reduciendo los salarios reales y aumentando el número de horas de trabajo remunerado que cada grupo doméstico necesita para sostenerse. Esto ha generado una necesidad o vacío en el ámbito del cuidado. Para llenar este vacío se recurre a las trabajadoras migrantes de países más pobres: mujeres migradas y/o racializadas que asumen el trabajo reproductivo y de cuidados, y que a su vez en origen han de ser suplidas en su tarea por otras mujeres.

El desplazar la cuestión de los cuidados de los países más ricos a los más pobres, encaja con las decisiones de muchos estados endeudados y sometidos a los ajustes del FMI que ven una opción para tratar de paliar su situación en la entrada de divisas. Por ello algunos promueven la migración de mujeres para trabajar en el sector del cuidado en países extranjeros. Otros promueven la inversión extranjera creando zonas francas dedicadas a la producción para la exportación en sectores que prefieren emplear a mujeres (textiles y montaje de aparatos electrónicos como el caso de las “maquiladoras” en la frontera mexicana con los EEUU).

En el caso europeo, la presencia de mujeres migrantes está relacionada con los propios cambios que ha ido sufriendo el mapa europeo: los países de la cuenca mediterránea (España, Italia, Portugal, Grecia) han dejado de enviar mano de obra a los países del norte. La inserción de las mujeres autóctonas de esta área en el mercado de trabajo (“familia de doble ingreso”) junto con la inexistencia de ayudas públicas para conciliar la vida familiar y laboral han provocado la necesidad de recurrir a mano de obra extranjera, en este caso, femenina y proveniente de los países del sur global³.

A esto hay que añadir que las situaciones de crisis políticas y financieras en muchos países del sur global han tenido consecuencias mayores en la situación de las mujeres, habitualmente responsables de la subsistencia familiar y abocadas, por tanto, a emprender el viaje. Al referirse a estas mujeres que en este contexto global migran para emplearse en el sector doméstico o de cuidados, autoras como Rhacel Salazar Parreñas (2001) hablan de *servants of globalization*. Otras, como Saskia Sassen (2003), denominan “contrageografías de la globalización” a estos flujos migratorios sur-norte que se incorporan a la economía informal, generando importantes recursos que, sin embargo, suelen quedar invisibilizados.

Es así como se generan las “cadenas globales del cuidado” (Arlie R. Hochschild, 2000) o la sustitución en cascada por países o cuencas geográficas de las mujeres en las tareas domésticas y afectivas: las mujeres autóctonas son

³ Entendiendo este sur global desde una perspectiva que supera la posición geográfica y engloba esos Dos Tercios del Mundo (Chandra Talpade Mohanty, 2008) o las regiones no occidentales más afectadas por la globalización y el capitalismo

sustituidas por las mujeres migrantes; a su vez, estas son sustituidas en origen por las madres, hermanas o hijas. Es decir, que la feminización de los flujos migratorios contemporáneos se debe en gran medida a la transferencia de las cargas reproductivas que se da desde las mujeres autóctonas a las mujeres de origen extranjero.

Por lo tanto, podemos decir que el acceso al mercado laboral de las mujeres occidentales, un proceso fundamental para la emancipación, se realiza a costa y por medio de la explotación de las mujeres del sur. E incluso podemos hablar de sobre explotación porque tanto el servicio doméstico como los servicios de cuidado personal son empleos desvalorizados socialmente y con elevados índices de irregularidad y precariedad.

Por otra parte, hay que mencionar también lo que estas cadenas globales del cuidado suponen en cuanto a la reproducción de las desigualdades de género. El hecho de que en las sociedades occidentales no se renegocien las responsabilidades económicas, ni en el ámbito del hogar ni en las relaciones entre las familias y el Estado, hace que unas estructuras profundamente desiguales se reproduzcan sucesivamente (Laura Oso, 2008a; Liliana Suárez Navaz, 2004).

Este marco global encaja con nuestra realidad cercana. En la conformación del Estado español como lugar de inmigración, después de haber sido durante décadas un país de emigración, las mujeres migrantes, especialmente de origen latinoamericano, fueron claras protagonistas. Hay en este proceso tres o cuatro elementos centrales: por una parte, una generación de mujeres “autóctonas” que se incorpora al mercado de trabajo cualificado. Por otra, el envejecimiento de la población que genera una fuerte demanda de cuidados. Además, la reducción del tamaño de las familias. Y, en último lugar, una incorporación al mercado de trabajo de las mujeres que supondrá una sobrecarga de responsabilidades y trabajo para ellas al no ir acompañado de un reparto equitativo en la pareja de los trabajos domésticos y del cuidado. Así, la sustitución de mujeres autóctonas por trabajadoras migrantes en este ámbito se convierte en una estrategia de conciliación de las primeras para poder enfrentar las dobles jornadas y las tensiones que se generan en la pareja. Además, todo esto ocurre en un contexto de retirada de recursos y apoyo por parte del Estado.

Si tomamos los datos ofrecidos por el Informe Foessa del 2020 sobre la integración social de la población de origen inmigrante en España⁴, vemos una población muy activa en términos laborales que contribuye positivamente al dinamismo económico y al gasto social. Sin embargo, hay una concentración y segregación de esta fuerza de trabajo en la parte baja de la estructura ocupacional, desempeñando trabajos manuales que constituyen el núcleo asalariado

⁴ Se puede consultar en: <https://www.foessa.es/blog/un-arraigo-sobre-el-alambre-la-integracion-de-la-poblacion-de-origen-inmigrante-poi-en-espana/>

central del modelo de crecimiento español: peones de la construcción, personal de hostelería, peones agrícolas, trabajadoras elementales de servicios, etc.

Al analizar esta situación desde la perspectiva de género, resulta que son las trabajadoras migradas las que se encuentran más concentradas y segregadas en la parte baja de la estructura ocupacional. Están sobre representadas en empleos manuales básicos y, dentro de ellos, en ocupaciones como el empleo doméstico, de cuidados y de limpieza. Con los datos que ofrece este Informe vemos que un 23,4% de la ocupación femenina está en el servicio doméstico, un 11% en limpieza, 9,3% como cocineras, y un 2,4% como peón agrícola. Esta mirada en la que opera intensamente la estructura de género hay que cruzarla con el origen de las mujeres, puesto que las trabajadoras migradas de países subsaharianos y de Marruecos tienden a estar más segregadas laboralmente.

Hasta aquí hemos tratado de los servicios domésticos y servicios de cuidado, pero ya hemos señalado en párrafos anteriores cómo la demanda de mujeres trabajadoras migrantes se produce también para los servicios sexuales⁵. Hay que señalar que la relación entre este tipo de servicios y la migración no es algo novedoso. Los desplazamientos y la presencia de mujeres migrantes (tanto autóctonas como extranjeras) en la prostitución han sido una constante a lo largo de la historia.

Lo que sí parece que constituye una novedad es la intensidad que la relación entre mujeres migrantes y prostitución ha cobrado en estas décadas, de tal modo que podríamos pensar, al igual que hemos visto en el caso del servicio doméstico y de cuidado, en un proceso de sustitución de las mujeres autóctonas por las mujeres migrantes. Sin embargo, más que reemplazo lo que ha ocurrido es que, en este contexto global, la posibilidad de contar con mujeres migrantes en este nicho ha posibilitado y provocado la expansión, dinamización y renovación del mercado del sexo.

Es un debate muy complejo y encendido el de la prostitución. A la hora de tratar el debate sobre la prostitución, los diferentes posicionamientos políticos permean las miradas y, en ocasiones, los análisis sobre la misma. Muchas veces, sobre todo desde el mundo de la comunicación y la política, predomina un enfoque que ha sido denominado “trafiquista” en el sentido de que se considera que las mujeres migrantes que ejercen la prostitución han sido forzadas y engañadas por redes de tráfico, trata y explotación sexual (Jose L. Solana, 2007). Sin embargo, como señala Laura Oso (2008b), este enfoque puede no corresponderse con la realidad puesto que hay un gran número de mujeres que de manera voluntaria han migrado sabiendo que van a trabajar en la industria del sexo. De hecho, a través de sus estudios, esta investigadora analiza cómo

⁵ Aunque la mayor parte son mujeres, hay que mencionar también la presencia de personas trans y varones. También hay que considerar la población extranjera, parte mujeres, que se inserta en otros puestos de la industria sexual: camareras, limpiadoras, empleadas/os de clubs de alterne o pisos, etc.)

las estrategias de las trabajadoras sexuales que han migrado voluntariamente son muy parecidas a las de las mujeres migradas empleadas en otros sectores.

Ahora bien, que estas mujeres hayan optado por trabajar voluntariamente en la industria del sexo no significa que no sufran abusos y explotación por parte de terceras personas, una cuestión que suele quedar silenciada dado que el foco se centra exclusivamente en la prostitución forzada. En un ámbito tan complejo como el de la prostitución y tan cargado de moralidad, la prostituta voluntaria carga con un fuerte estigma que muchas veces se traduce en “merece lo que tiene” (Jo Doezeema 1998). Sin embargo, estas mujeres están inmersas en un espacio complejo (patriarcal) donde sus aspiraciones de una vida mejor se enfrentan con los intereses de agentes e instituciones diversas. También aquí se reproduce la desigualdad social y de género.

Hogares transnacionales

En las últimas décadas, la superación de los modelos economicistas más clásicos en la explicación de los movimientos migratorios a partir del enfoque de las cadenas y redes migratorias ha permitido ver que las migraciones son parte de las estrategias que las familias y hogares⁶ desarrollan para asegurar su reproducción social. Posteriormente, la perspectiva transnacional ha posibilitado el análisis de las dinámicas que se generan cuando alguno de los miembros del grupo doméstico migra: envíos de remesas, regalos, información, movimientos de personas, etc. Estas dinámicas vinculan los lugares de origen con los de destino de tal modo que las decisiones que se toman en el ámbito del grupo familiar o la resolución de los problemas domésticos se producen en un marco de relaciones y afectos que incluye el aquí y el allí: es decir, que el grupo familiar se transnacionaliza en mayor o menor medida.

Ahora bien, esta transnacionalización de los hogares no se produce tan solo por la dispersión geográfica de los miembros de la familia. De hecho, esta dispersión ya se producía en los movimientos migratorios del pasado. Son las condiciones actuales de globalización, con la revolución en las tecnologías de la comunicación y los medios de transporte, las que han posibilitado que el grupo doméstico siga actuando como una familia, es decir, que, a pesar de la distancia geográfica, las decisiones, el bienestar, las relaciones y los conflictos se perciban y se traten como un colectivo (Steven Vertovec, 2004). En suma, las familias transnacionales no son en su funcionamiento tan diferentes de una fa-

⁶ Con grupo doméstico, hogar o familia nos referimos no solo al modelo de familia nuclear sino también a otros tipos de familia como la familia extensa (cónyuges, descendientes, abuelas/os, tíos/as, sobrinas/os y cuñados/as), las familias monoparentales y aquellas formadas por la pareja y la descendencia que cada uno de sus miembros aporta. Además, hay que considerar una definición más amplia de la familia en el sentido de que pueda incluir a personas con las que no existe un vínculo de consanguinidad y afinidad.

milia convencional: “la diferencia es que están separadas geográficamente, por lo que las estrategias que ponen en marcha para su funcionamiento incluyen la movilidad, así como las prácticas transnacionales” (Laura Oso, 2008a:574).

Son numerosos los aspectos que han sido visibilizados y analizados desde esta óptica transnacional en relación con la reproducción social. Cuestiones que tienen que ver con las relaciones de pareja, las infidelidades, rupturas y negociaciones; las relaciones materno/paternofiliales; las estrategias matrimoniales; el cuestionamiento y la redefinición de los roles de género a partir de la asunción de la mujer de la posición de principal proveedora del hogar; los diferentes comportamientos y actitudes de los hombres y de las mujeres en relación con la sociedad de llegada, etc.

Una de las cuestiones que ha merecido especial atención ha sido la de la maternidad transnacional. Sabemos que cada vez son más las mujeres que, con pareja o sin ella, migran dejando hijas e hijos en origen a cargo, generalmente, de otros parientes. Estas mujeres se ven por tanto en la necesidad de ejercer su maternidad en un contexto que está marcado por la ausencia y la distancia, lo que provoca importantes reajustes dentro de la familia.

En el discurso social y mediático de las sociedades de origen y de las de destino hay una estigmatización de la mujer que al “abandonar” a sus hijos parece no cumplir el rol de género que se le asigna: el de la “buena madre”. Hay que recordar que la cuestión de la maternidad sigue siendo percibida y construida como algo natural y biológico, lo que nos impide ver que la maternidad es ante todo una construcción histórica y social. Es sintomático que en el caso del varón que migra nunca se hable de “abandono” de sus hijos e hijas. Y es que los efectos que sobre la familia tenga la migración son interpretados de manera diferente en el caso de que quien migre sea la madre o el padre. El viaje de la madre suele ser interpretado en ese marco esencialista como un desplazamiento de su rol materno que tiene efectos especialmente gravosos sobre el bienestar emocional de hijas e hijos.

Y es que otro de los temas centrales ha sido el de los efectos que una familia transnacional puede tener en el bienestar de la prole. En general, los discursos sociales y de los medios de comunicación nos remiten a imágenes de desestructuración familiar y al abandono de las y los menores. Es cierto que en las investigaciones sobre las relaciones materno/paternos filiales en las familias transnacionales se mencionan la sensación de abandono, los problemas de disciplina, la inestabilidad emocional, etc. Pero, no obstante, también se constata que una comunicación constante y abierta entre las madres y sus criaturas puede ayudar a paliar los costes emocionales de las separaciones (Laura Oso, 2008a; Carlota Solé y Sonia Parella, 2005).

Remesas económicas y sociales

Hemos visto al grupo familiar transnacional desde la óptica de la reproducción. Si cambiamos ahora la mirada al ámbito de la producción entramos en el ámbito de las remesas económicas y sociales. Con remesas la literatura se refiere en términos generales a los ingresos y transferencias que las personas migrantes envían desde sus sociedades de destino a origen. Los cauces elegidos para hacerlo marcan la distinción entre las remesas oficiales, con canales formales de envío (bancos, cajas de ahorro, oficinas de correo), y las remesas informales (a través de parientes y/o amistades).

El envío de remesas, como cualquier otra acción económica, está socialmente situada y culturalmente configurada. Por ello, es complicado tratar de explicarla a través de factores exclusivamente economicistas. Así, Carlos Giménez *et. al.* proponen una definición más amplia de remesas que abarca: “todo el conjunto de transferencias materiales e inmateriales que los migrantes envían y reciben de sus países de origen. Dichas transferencias pueden ser de diferentes tipos: monetarias, de productos, de tecnología y de ideas y valores” (2006: 23). Esta perspectiva más amplia de las remesas nos permite ver el valor social y cultural de las mismas y sus efectos socializadores, por ejemplo, en las relaciones de género y los cambios que las mismas pueden experimentar tanto en origen como en destino.

En efecto, uno de los interrogantes en las investigaciones ha sido el de si el comportamiento de mujeres y hombres difiere en el envío de remesas. En términos generales, se menciona un mayor envío de remesas por parte de las mujeres en la medida en que sus lazos de solidaridad con la familia de origen son más fuertes. Este hecho, unido a que muchas veces es la mujer la receptora de las remesas en origen, suele tener un impacto en los roles de género más tradicionales de hombre proveedor *versus* mujer cuidadora. Hay autoras (Pierrette Hondagneu-Sotelo, 1994) que mantienen que en principio el impacto tiene que ver con un cambio de estatus de la mujer y una ganancia en su autonomización y/o independencia. Pero no hay que olvidar que esta situación puede revertirse cuando la mujer reagrupa al varón o cuando la mujer se establece de nuevo con él en el país de origen. Por lo general las estructuras de género están lo suficientemente interiorizadas como para que la mujer regrese a su situación y rol inicial.

Cuando es la mujer la receptora de las remesas en el país de origen, también parece que hay un aumento de su capacidad de autonomía. Ahora bien, hay que tener en cuenta que el control sobre la gestión de las remesas suele ser muchas veces conflictivo. En un hogar transnacional el control sobre la distribución y utilización de los ingresos que provienen de la migración adquiere una importancia fundamental.

En relación con este aumento de autonomía de las mujeres, se constata en las investigaciones (José Itzigshon y Silvia Giorguli-Saucedo, 2005) el hecho de que son las mujeres las que más tiempo y dedicación invierten en la vida social cotidiana de las sociedades de llegada (trámites con las administraciones, educación y espacios de ocio infantiles, salud, espacios de comercios, etc.). El hecho de que las mujeres y los hombres perciban y experimenten de manera diferente sus procesos migratorios, parece provocar también diferencias en los modos y maneras de incorporarse a las sociedades de llegada. La razón de la menor inversión que los hombres parecen realizar en los lugares de destino es la pérdida de estatus social y de prestigio que sufren al migrar. Por esto, en principio encaminan u orientan sus prácticas a sus lugares de origen. Las mujeres, sin embargo, en la medida en que experimentan ciertas ganancias en su estatus estarían más interesadas en emplear más tiempo y recursos en la sociedad receptora.

También hay que tener en consideración que las demandas y presiones (envío de dinero para la subsistencia, pero también en ocasiones para el consumismo) de las familias u hogares transnacionales pueden convertirse en ocasiones en un freno o impedimento para que las mujeres mejoren sus condiciones de trabajo y vida. Por ejemplo, tal y como señala Laura Oso (2008b) para el ámbito de la prostitución, son las mujeres “jefas de hogares transnacionales” las que se encuentran en una situación peor y más vulnerable al tener que hacer frente a fuertes cargas económicas. Ello hace que opten por el sistema de plazas⁷ dado que les reporta mayores beneficios económicos. Pero a la vez esto conlleva para ellas peores condiciones y una más agravada exposición a abusos y violencias.

Fronteras invisibles: clase, género y etnicidad

El género no existe de forma aislada, sino que es siempre parte de un esquema en que la raza, la nacionalidad, la integración ocupacional y las posiciones de clase socioeconómica se relacionan de modo particular, y el análisis de todo ello refleja los matices de dicha interseccionalidad.

P. Hondagneu-Sotelo

Es obvio que las fronteras jurídico-administrativas de los estados-nación tienen un impacto directo en las experiencias de las personas migrantes. Pero, además de estas, hay toda una serie de fronteras invisibles -interiores si se quiere- configuradas por clasificaciones sociales tanto en las sociedades de destino como en las sociedades de origen; clasificaciones que tienen una importancia fundamental en los itinerarios de las personas. Hasta el momento, en esta con-

⁷ Sistema basado en el intercambio de mujeres entre diferentes locales en los que se realizan estancias de aproximadamente 21 días, que corresponden con los periodos de la menstruación.

textualización, hemos subrayado el eje de género como un importante eje de discriminación y subordinación para el caso concreto de las mujeres migrantes. Sin embargo, es importante subrayar que este eje no opera en solitario, sino que, en contextos históricos y económicos concretos, se moldea, configura y reconfigura con otros ejes de desigualdad como lo son el constituido por la “raza” y la clase social.

Esta afirmación que *a priori* parece de sentido común, encierra sin embargo importantes consecuencias para el análisis social, las políticas públicas y la justicia. Lo primero que desvela es que no hay una categoría “mujer” con una identidad social propia. Hace tiempo que la antropología feminista demostró que no existe una categoría “mujer” universal, algo cuestionado también por la crítica que los feminismos decoloniales han realizado a los feminismos “hegemónicos”. En segundo lugar, el análisis de las posiciones sociales de las mujeres (y de los hombres) y de las desigualdades de género va a exigir necesariamente tener en cuenta, además del eje de género, otros como la clase social, la etnicidad, la “raza”, la religión, etc. Es decir, lo que hoy en día se conoce en términos generales como perspectiva o enfoque interseccional⁸.

Desde luego, esta perspectiva o enfoque interseccional es consustancial a cualquier proceso social, pero en el caso de los procesos migratorios y de las trabajadoras de origen extranjero es absolutamente necesario e inevitable para entender cómo el género, la clase, el origen, la “raza”, la etnicidad, la religión y su propia condición jurídica se interrelacionan y tienen una incidencia directa en sus vidas cotidianas, a la vez que condicionan su acceso a derechos y oportunidades. Porque, tal y como analiza Sonia Parella, las mujeres migrantes se encuentran sometidas a una triple discriminación: ser mujeres, ser trabajadoras y ser migrantes. Esta triple condición hace que experimenten: “diversas formas de diferencia y discriminación que actúan de forma simultánea y las sitúa en una situación de vulnerabilidad social, con una relativa independencia de los rasgos individuales de estas mujeres y en el contexto de las características estructurales de la sociedad receptora” (2004: 90).

Merecen ser destacados algunos puntos a partir de la afirmación que hace esta autora para que la perspectiva y el análisis interseccional pueda ser operativo en el plano metodológico. En primer lugar, hay que subrayar la idea de simultaneidad en que operan las categorías sociales. Muchas veces, los proyectos o las investigaciones que dicen partir de la perspectiva interseccional reproducen el mismo modelo que la propia interseccionalidad critica. Es decir, parten de sumar posiciones, identidades o categorías sociales: género + “raza” + clase social. Pero es que, como critica María Jose Magliano: “una persona no enfrenta lógicas de exclusión a partir de la suma de ejes de desigualdad, sino que su

⁸ Para un análisis sobre los orígenes y el desarrollo de este concepto, véase María Caterina La Barbera (2016), Lucas Platero (2012) o María Rodó-Zárate (2021).

propia posición se constituye por la intersección de esos ejes” (2015: 697). No se trata, por ejemplo, de sumar al género la etnicidad como eje de desigualdad sino de pensar que la identidad étnica posee (como todas las construcciones, relaciones y procesos sociales) un carácter “generizado” (*gendered*). Esto es algo que ocurre con todos los ejes que, interrelacionados, terminan conformando decisoriamamente un determinado espacio social.

En segundo lugar, es importante en el análisis que propone la perspectiva interseccional no tomar como dadas las categorías género, “raza”, etnicidad, etc. Estas categorías que operan en las posiciones que ocupan las personas en la vida social están configuradas a partir de contextos históricos, económicos y sociales particulares. Y, además, más que categorías dadas y fijas, constituyen procesos dinámicos y cambiantes encuadrados en contextos específicos. Por último, hay que mencionar la problemática que puede suponer el ilimitado número de categorías de análisis interseccional. Si bien hay un consenso generalizado sobre la centralidad del género, la “raza” y la clase social, no son pocos los estudios que añaden la edad, la sexualidad, la (dis)capacidad, etc. ¿Hay un mínimo o un máximo de categorías con las que trabajar conceptual y metodológicamente desde la interseccionalidad? Una buena receta para no perdernos será partir en la investigación de las estructuras y procesos sociales de los lugares específicos que analicemos, aplicando la mirada interseccional en clave situada (Nira Yuval-Davis, 2017).



Los trabajos de hogar y cuidados

Antropológicamente, los trabajos de cuidados sostienen el desarrollo de las personas y las sociedades. Hoy en día se articulan a través de actividades sujetas a diversas dinámicas en las que pueden participar una pluralidad de agentes, entre los que cabe destacar el Estado, el mercado, la familia y el sector sin ánimo de lucro (Shahra Razavi, 2007). Como hemos visto en el apartado anterior, en las sociedades occidentales contemporáneas los sistemas de cuidados están estrechamente relacionados con los fenómenos migratorios transnacionales (Pérez Orozco, 2011).

Sigrid Leitner (2003) identifica un patrón común en los diferentes modelos de cuidados en Europa, que, si bien varía de forma consistente dependiendo del país, necesita en gran medida de la familia y del ámbito privado, especialmente en los países del sur de Europa. Esto supone que las familias, y más concretamente las mujeres, continúen siendo las principales encargadas de la provisión y organización de los cuidados. Las especificidades de cada país radican en los recursos que se ofrecen desde los sistemas de protección públicos de cada territorio.

Los cambios en las dinámicas sociales y demográficas han generado que los cuidados, aunque se basan en su mayoría en el ámbito privado cercano (Gregorio Rodríguez Cabrero y Vicente Marbán Gallego, 2013), se cubran en gran medida a través de la contratación de trabajadoras de hogar y cuidados de origen extranjero. El que sean mujeres de origen extranjero es una pauta que empezamos a ver en nuestro contexto cercano desde la década de los noventa del siglo XX. Lo que no significa que anteriormente estos trabajos no estuviesen

feminizados, un proceso que, tal y como señala Gabriela Poblet (2024), se fue dando en toda Europa a finales del siglo XIX, en el contexto de los procesos de industrialización y urbanización y la aparición de las llamadas clases medias.

Para entender la realidad actual, es esencial reparar en las ya mencionadas cadenas globales de cuidados. Recordamos que este término, formulado por Arlie R. Hochschild, ilustra las interconexiones que, a nivel transnacional, se producen entre aquellas personas que contratan cuidados, las que proporcionan cuidados de manera remunerada y aquellas que asumen la necesidad de cuidados que las mujeres trabajadoras migrantes dejan en sus países de origen, y así sucesivamente (Magdalena Díaz Gorfinkiel, 2008). De esta manera se produce la sustitución de las mujeres autóctonas en las labores domésticas y afectivas: las mujeres autóctonas son sustituidas por las mujeres migrantes en las tareas de cuidados; a su vez, las mujeres migrantes son relevadas en su origen por madres, hermanas o hijas. Es decir, se da una transmisión de las cargas reproductivas desde las mujeres autóctonas a las mujeres de procedencia extranjera, relacionando necesidades y continentes.

Si bien es esencial reconocer que las trabajadoras de hogar y cuidados en Europa componen un grupo heterogéneo y que enfrentan realidades diversas, dependiendo, entre otros factores, del sistema de cuidados en el que operen y los marcos legales que los regulen, existen rasgos característicos que aplican a Europa en su totalidad.

En 2021, el Grupo de Trabajo en Igualdad de Género de Equinet, Red Europea de Organismos de Igualdad de Trato, recolectó información estadística en once países europeos sobre las condiciones sociolaborales de las trabajadoras de hogar y cuidados. Los resultados de estas encuestas se recogen en el estudio *Domestic and Care Workers in Europe: An Intersectional Issue* (Nathalie Schlenzka et al., 2021). El estudio hace una diferenciación entre aquellos países europeos en los que existe una definición legal diferenciada entre trabajadoras de hogar y trabajadoras de cuidados, adelantando el impacto que esto tiene en el reconocimiento del trabajo y, por ende, en las condiciones sociales y laborales de las trabajadoras.

Tras reconocer el efecto que tienen en el sector las características legales, sociales y culturales particulares de cada región, se identifican patrones comunes a la totalidad europea. Para empezar, se evidencia la ampliamente conocida feminización del sector de trabajo de hogar y cuidados, con cifras del 80% en países como Alemania y Malta y del 90% en España, Portugal o Bélgica. Otra característica común que identifica el estudio son las condiciones laborales precarias, con contratos temporales, jornadas interminables y salarios bajos. La falta de reconocimiento del trabajo de hogar y cuidados, sumado a la baja capacidad de negociación en la que se encuentran muchas de las trabajadoras en este sector, deriva en precariedad y vulnerabilidad, cuestiones que se

agudizan en relación con otros factores como la nacionalidad o el estatus legal de cada mujer. En este aspecto cabe resaltar la especial vulnerabilidad de las trabajadoras en régimen interno y de las trabajadoras en situación administrativa irregular. Por último, el estudio muestra que las mujeres migrantes están sobrerrepresentadas en el sector del trabajo de hogar y los cuidados.

Estas realidades se reafirman en el informe del Servicio de Estudios del Parlamento Europeo *Migrant women and the EU labor market. Overcoming double discrimination* (Anita Orav, 2023), donde se recoge que las mujeres que migran desde países del sur global a Europa tienden a encontrar empleo en sectores con demanda creciente, como la limpieza o el cuidado doméstico, lo que con asiduidad conlleva ninguna o limitada protección legal, discriminación o explotación laboral y acceso restringido a servicios públicos o de protección social, así como a prestaciones sociales.

Las mujeres comprenden casi la mitad de la población migrante en el mundo y también en Europa. Según el Portal de Datos sobre Migración, en 2020 había 44,73M de mujeres migrantes internacionales en Europa, un 51,6% de la población de migrantes internacionales total de la región. A su vez, según datos de la Comisión Europea, en el año 2022, la ciudadanía de países no pertenecientes a la UE estaba sobrerrepresentada en sectores como la construcción, la hostelería y el trabajo doméstico. Reparando en este último sector, el 5,9 % del empleo era cubierto por población de fuera de Europa, frente a un 0,7% de personas de la Unión Europea. Teniendo en cuenta que el 80 % del total de las trabajadoras de hogar y cuidados en Europa son mujeres (Estela Aguirre Sánchez-Beato y Beatriz Ranea Triviño, 2020), estos datos nos muestran una clara sobrerrepresentación de mujeres migrantes en el sector de trabajo de hogar y cuidados.

Esta panorámica general sobre las trabajadoras de hogar y cuidados en Europa no contradice la situación global: según la Organización Internacional del Trabajo (2024), tres cuartas partes de las trabajadoras domésticas en todo el mundo son mujeres. La OIT afirma que a pesar de la relevancia de los servicios que prestan, estas trabajadoras tienen un acceso restringido a derechos y protección social, con un 81% de ellas trabajando de forma informal y con el 56 % del salario medio mensual de otros colectivos empleados. La especial vulnerabilidad de estas trabajadoras frente a la violencia y el acoso es otro factor relevante que menciona la OIT.

Marco normativo: Europa, Estado español y Comunidad Autónoma de Euskadi

En este apartado se presenta una aproximación a los marcos vigentes de referencia que orientan las políticas dirigidas a regular el sector de hogar y cuidados en Europa, el Estado español y Euskadi. Se repasa en las principales reformas legislativas que contextualizan los avances y las carencias actuales en el sector. La presente aproximación se reduce principalmente a los marcos vigentes en lo que respecta específicamente a la regulación del sector de hogar y cuidados, aunque es esencial reconocer que hay otros marcos normativos tanto a nivel europeo, estatal como autonómico, que tienen un efecto directo en las condiciones sociolaborales de las mujeres migradas trabajadoras de hogar y cuidados. Ejemplo de esto son La Directiva 2014/36 de la Unión Europea; la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (la Ley de Extranjería); o la Ley 1/2022, de 3 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.

Marco internacional y europeo

Existen diversos instrumentos, tanto a nivel internacional como a nivel europeo, que o bien abordan la temática del derecho a los cuidados públicos y el trabajo de hogar y cuidados de forma directa, o tienen un impacto en los mismos. Algunos de estos instrumentos son de carácter vinculante mientras que otros son recomendaciones de carácter político y moral. En este apartado se recogen únicamente algunos de los más relevantes con relación al asunto que nos ocupa:

Convenio 156 de la OIT - Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

Este Convenio de la Organización Internacional del Trabajo conmina en su Artículo 5 a los países a tomar todas las medidas posibles a nivel nacional para desarrollar servicios comunitarios, o bien públicos o privados, para atender a la infancia y a la familia, teniendo en cuenta las necesidades y responsabilidades de los trabajadores.

Declaración de Beijing, 1995

En esta declaración, fruto de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, se señaló que la insuficiencia de servicios públicos para el cuidado de personas dependientes suponía un gran impedimento para la incorporación de la mujer al mundo laboral, recordando que las tareas de cuidado recaen de forma desproporcionada sobre las mujeres. También se denunció que los empleos tradicionalmente cubiertos por mujeres, como el cuidado de niños y niñas, estaban infravalorados y mal remunerados por estar mayoritariamente feminizados.

Convenio 189 de la OIT - Convenio 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011

El Convenio 189 de la OIT se estableció con el objetivo de, reconociendo la contribución de las trabajadoras domésticas y su infravaloración e invisibilidad, establecer normas y derechos básicos en el sector para su protección. El Convenio insta a los Estados Miembros a tomar todas las medidas necesarias para equiparar los derechos laborales de las trabajadoras domésticas con los demás trabajadores y trabajadoras, incluyendo a las trabajadoras migrantes.

Conclusiones del Consejo Europeo para abordar la brecha salarial entre hombre y mujeres, diciembre de 2020

Estas conclusiones adoptadas por el Consejo Europeo reconocen la brecha de género y discriminaciones existente en el trabajo de cuidados, remunerado y no remunerado, solicitando tanto a los Estados Miembros como a la Comisión Europea que se tomen medidas adecuadas al respecto.

Opinión del Comité consultivo sobre Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de septiembre de 2021 sobre la brecha asistencial en la UE: un enfoque holístico y transformador de género

La opinión del Comité Consultivo reconoce la importancia de las trabajadoras de hogar y cuidados en el mercado laboral europeo, especialmente evidenciada durante la pandemia. A pesar del valor del trabajo que realiza este sector, compuesto casi en su totalidad por mujeres, muchas de ellas migrantes, el Comité señala el poco reconocimiento y valoración que recibe. Por ello anima a los Estados Miembros y a las instituciones europeas a dar respuesta a las discriminaciones que se dan en el sector.

Marco estatal

Es importante retroceder en el tiempo para entender los cambios legislativos que en los últimos años se han producido y las líneas de continuidad con el pasado. También para ver que en el caso del Estado español el elemento fundamental de la feminización del servicio del hogar y su descrédito, tal y como establece Gabriela Poblet en su análisis, está: “en la segregación sexual de la mujer en el mercado de trabajo con la complicidad del Estado, empresarios y sindicatos” (2024:23). La historia -legislativa- comienza con el Código Civil de 1889, que se refería a los “criados domésticos” y que con relación al salario y el pago establecía que salvo prueba en contrario el amo sería creído. En 1920 se aprobó la Real Orden del 3 de marzo que recogía la posibilidad de no remuneración y distinguía entre “patrono” y “amo de casa”. Este último se definía por “no perseguir fin de lucro” y ello fue lo que justificó la exclusión del servicio doméstico del ámbito laboral hasta entrado el siglo XXI.

Durante la Segunda República hubo ciertos avances legislativos, pero en la práctica no produjeron grandes cambios. Durante la década de los treinta y en adelante, el “colocar” a jóvenes en casas de las ciudades fue parte de las estrategias desarrolladas por las familias que migraban desde las áreas rurales a las zonas de industrialización. Para mediados del XX, en casi todo el territorio, y sobre todo en las zonas industrializadas, el sector doméstico se configuró como la principal ocupación femenina.

La dictadura franquista supuso un importante retroceso para las mujeres y, especialmente, para las que estaban en peor situación económica. La legislación que introducía pequeños avances promulgada durante la Segunda República fue derogada y se regresó a la Real Orden de 1920. A partir de la década de los cincuenta las mujeres comienzan a emplearse en otros sectores laborales con mejores condiciones y beneficios sociales. La preocupación por el descenso de mujeres para el servicio del hogar provocó la creación de entidades de previsión para que tuviesen ciertos beneficios sociales. Así, en 1959 se creó el Montepío Nacional del Servicio Doméstico. En la década de los sesenta se crearon los Regímenes Especiales de cotización junto a un Régimen General para trabajadoras por cuenta ajena. En 1969 se promulga el decreto 2346/1969 del 25 de septiembre, que establece la regulación básica del régimen Especial de los Empleados de Hogar (REEH) que pervivirá hasta el 2011.

En 1985 se aprobó el Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar. Si bien se avanzó en algunas cosas, la obligación de cotizar a la Seguridad Social seguía establecida a partir de las 20 horas y no había derecho a la prestación por desempleo. Las condiciones eran especialmente indignas para las trabajadoras internas: su jornada laboral era de 40 horas semanales, pero podían trabajar un máximo de hasta 9 horas diarias. A esto había que añadir el denomi-

nado “tiempo de presencia” en el que la trabajadora debía estar a disposición y que podían llegar a ser de hasta 5 horas al día. En cuanto al salario, la persona empleadora podía descontar de este el 45% por alojamiento y manutención. Además, el contrato escrito no era obligatorio.

Tal y como señala Gabriela Poblet, lo que ha mantenido al servicio del hogar fuera del mundo laboral ha sido la “naturaleza” de la relación laboral: “se considera una relación laboral especial por ser una actividad dentro del ámbito privado del hogar y, por lo tanto, de la no injerencia del Estado (...) se dejaba en la mutua confianza de las partes, es decir, en manos privadas, derechos fundamentales de las trabajadoras” (2024:41)⁹. Con el cambio a partir de la década de los noventa de la “criada” de origen rural a la “chica” de origen extranjero la situación en general se agrava aún más, puesto que a esa relación laboral especial hay que añadir las consecuencias de las leyes de extranjería.

En 2011 comenzaron a darse cambios legislativos para la equiparación de este sector, como consecuencia de la larga y contundente lucha asociativa de trabajadoras de hogar y cuidados, así como del movimiento feminista (Mónica Monguí Monsalve *et al.*, 2023). Aquí se recogen los principales cambios legislativos desde el año 2011:

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social

A través de esta ley el régimen especial independiente del empleo de hogar se integra en el Régimen General como un Sistema Especial. Esto trae cambios importantes para el sector, como la obligatoriedad de afiliarse al sistema de la Seguridad Social a todas las trabajadoras o la equiparación al Régimen General de prestaciones sociales como la jubilación y la incapacidad temporal. A pesar de estas mejoras, la ley puntualiza que las trabajadoras del sector no podían cotizar para la prestación por desempleo ni para el Fondo de Garantía Salarial.

Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico social

A través de este Real Decreto se introdujeron modificaciones a la Ley 27/2011 que afectaban a las empleadas que trabajaban por horas, estableciendo que aquellas trabajadoras afiliadas al Sistema Especial para Empleados de Hogar

⁹ Es interesante señalar los elementos de la supuesta no injerencia del Estado, la confianza de las partes y que se desarrolle en manos privadas. Así vemos que se compaginan e interrelacionan la visión social del empleo doméstico con una legislación que lo corrobora e impide abandonar este marco de comprensión histórico que, luego, es fuente de sufrimiento y personalización de la culpa que la misma víctima se auto infringe.

trabajando menos de 60 horas mensuales por hogar familiar, serían responsables de gestionar su afiliación, altas, bajas, cambios de datos, cotización y recaudación si así se acordaba con los empleadores. El objetivo de esta reforma era agilizar y facilitar dichos trámites administrativos.

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

Este Real Decreto establece la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar, estableciendo unas condiciones laborales mínimas en el sector. Se regula, entre otras condiciones, el contrato laboral escrito, si bien se deja la posibilidad de que este sea oral. Se establece la jornada laboral máxima de 40 horas semanales, reconociendo que los tiempos de presencia se pacten entre empleadas y hogares empleadores. También se establecen las dos horas de descanso diarias, así como las 36 horas consecutivas de descanso semanales y derecho a 30 días naturales de vacaciones al año. Respecto al salario percibido, este se establece en el salario mínimo interprofesional, con derecho a dos pagas extraordinarias al año. En el área de finalización del contrato, es relevante mencionar que la presente ley recoge la posibilidad de “despido por desistimiento” que se traduce en la posibilidad para la parte empleadora de despedir a la trabajadora sin necesidad de aducir ninguna causa. Muchas de estas condiciones quedan modificadas por el nuevo Real Decreto Ley 16/2022.

Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar

Esta disposición legislativa responde, por un lado, a la ratificación del Convenio 189 de la OIT en el 2022 y a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, del 24 de febrero de 2022, por otro, donde se consideró que el hecho de que el Estado español no reconociera el paro a las trabajadoras de hogar se trataba de una discriminación indirecta por razón de género. La ley introduce cambios importantes en el sector, entre los que cabe destacar la obligatoriedad de formalizar el contrato por escrito, la inclusión de las trabajadoras del sector en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el derecho a la prestación contributiva por y la eliminación de la posibilidad del “despido por desistimiento”. Además, se establecen mejoras en la jornada y los descansos. Se proporciona también una cobertura de garantía salarial y el derecho a formación de las trabajadoras.

Se apunta como limitación que el derecho a desempleo no tiene carácter retroactivo, por lo que las trabajadoras empiezan a cotizar en este sentido solo a partir de la aplicación de la presente normativa. Así mismo, como señala,

OXFAM Intermón (2025), se regula el despido por “pérdida de confianza” y, si bien de momento no ha sucedido, se valora el riesgo de que pueda llegar a usarse en sustitución del “despido por desistimiento”.

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

El Real Decreto 893/2024 es en la actualidad la norma vigente más actual en lo que respecta a la regulación de la protección y seguridad laboral dentro del sector de trabajo de hogar y cuidados. Tiene como objetivo proporcionar al sector seguridad jurídica en el ámbito del derecho a la seguridad y salud de las trabajadoras de hogar y cuidados. Los principales avances se resumen en el aumento de la prevención de riesgos laborales dentro del sector, incrementando considerablemente la responsabilidad de la parte empleadora en este aspecto. Se establece que la familia empleadora debe realizar una evaluación de riesgos laborales en el hogar donde se emplee a la trabajadora, para luego tomar medidas de prevención adecuadas. La familia empleadora debe proporcionar a la trabajadora equipos de trabajo y de protección individual adecuados. Se insta también el derecho de las trabajadoras a recibir una formación en materia preventiva al ser contratadas, la cual se impartirá por medio del SEPE y Fundae dentro de la jornada laboral. Se establece el derecho a reconocimientos médicos y el derecho a la protección frente a la violencia y el acoso (especificando que si la trabajadora abandona el hogar por cualquier motivo relacionado con acoso o violencia esto no será motivo de despido ni se considerará una dimisión).

Con todo y con ello, no obstante, el marco en cuanto a prevención de riesgos laborales sigue siendo muy desigual respecto al resto de sectores. El hecho de que el trabajo de hogar se desarrolle dentro de domicilios complejiza sustancialmente esta realidad, imposibilitando mecanismos como la inspección aleatoria y por sorpresa, entre otros (OXFAM Intermón, 2025).

Marco autonómico: Comunidad Autónoma de Euskadi

A nivel autonómico cabe destacar la **Ley 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales**, que surge como respuesta a las competencias que el Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia (establecido por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia, conocida como La Ley de Dependencia) otorga a las Comunidades Autónomas. Esta disposición autonómica tiene como objetivo regular un Sistema Vasco de Servicios Sociales de carácter universal, dando prioridad a los servicios públicos en la gestión del cuidado de

las personas dependientes (Julia Nogueira Domínguez y Joseba Zalakain Hernández, 2015).

Por otro lado, cabe destacar en este nivel el desarrollo de políticas específicas como la PEAP2 en Gipuzkoa o el proyecto Zainlab3, del Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco, que se enfoca en la elaboración de una estrategia en Euskadi para fomentar el empleo y el emprendimiento de los cuidados comunitarios y la longevidad. También cabe mencionar la prestación económica para cuidados del entorno familiar, relativa al territorio histórico de Gipuzkoa, y el Decreto 102/2022, de 7 de septiembre, de ayudas a la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijas e hijos menores de 14 años de edad.

Aunque es importante reconocer los avances que se han ido dando en la materia, también es vital entender que muchos de los derechos que recogen son inaccesibles para mujeres migradas en situación administrativa irregular, las cuales tienen una presencia significativa en el sector. De cualquier manera, esta aproximación a los marcos legales vigentes nos muestra el contexto normativo -y por ende, social- en el que operan las trabajadoras de hogar y cuidados de Euskadi en la actualidad¹⁰.

La situación sociolaboral de las trabajadoras de hogar y cuidados en nuestra realidad cercana

Para hablar de la situación sociolaboral de las mujeres migrantes trabajadoras de hogar y cuidados en nuestra realidad cercana, es necesario referirse al *Libro Blanco sobre la situación de las mujeres migradas en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España* (Mónica Monguí Monsalve et al., 2023). Este diagnóstico sitúa a España como uno de los países europeos con más personal empleado en el trabajo de hogar y cuidados en el año 2022¹¹. Esto se relaciona, entre otros factores, y como ya se ha mencionado anteriormente, con la rápida transición demográfica y los cambios en las dinámicas sociales, especialmente la disminución de la posibilidad de las mujeres autóctonas para cuidar.

Al contrario de lo que se demanda desde los movimientos feministas desde hace décadas, el vacío creado como consecuencia de la disminución de la posibilidad de las mujeres autóctonas para cuidar no se ha visto ocupado por los hom-

¹⁰ Puede consultarse la guía publicada por Emakunde (2022): *Normativa básica del personal al servicio del hogar familiar*.

¹¹ Como subraya OXFAM Intermón (2025), según datos de 2024 que proporciona Eurostat, España es el país con más empleadas de hogar de toda la Unión Europea. Las empleadas de hogar en este territorio suponen el 34,5% del total de empleadas de hogar de la UE.

bres (Marta Gutiérrez Sastre, 2013). Frente a esta ausencia de colaboración por parte de sus compañeros, las mujeres occidentales han accedido a espacios laborales históricamente masculinizados, delegando las tareas domésticas y de cuidados en mujeres migradas. La falta de desarrollo en las redes de cuidados del sistema público (Mónica Monguí Monsalve *et al.*, 2023), sin respuestas suficientes ni efectivas a los cambios en las dinámicas familiares y sociales, se ha basado en un estado de bienestar de carácter familista¹², donde prevalece la responsabilidad de la familia respecto a los cuidados frente a la implicación de los servicios sociales (Sigrid Leitner, 2003; Raquel Martínez Buján, 2011). Así, el cuidado sigue sosteniéndose por y a través de las mujeres; actualmente y concretamente del empleo de las mujeres migradas.

Además, autoras como Magdalena Díaz Gorfinkel y Raquel Martínez-Buján (2018) argumentan que la implementación de la Ley de Dependencia, la Ley 39/2006, favoreció la tendencia a externalizar los cuidados mediante la contratación de servicio doméstico, creando un sector de cuidados sumergido avivado por el fomento de las prestaciones económicas de cuidados en el hogar. Estas condiciones han generado un nuevo nicho de empleo para mujeres migrantes, que satisface necesidades no cubiertas ni por la población autóctona, ni por los Servicios Sociales, ni por las políticas públicas (Mónica Monguí Monsalve *et al.*, 2023).

Al igual que a nivel europeo, y a pesar de la evidente importancia del sector en el Estado, tanto por el gran número de trabajadoras que emplea como por su impacto en la vida social y económica, el trabajo de hogar y cuidados es: “un sector caracterizado por irregularidad, precariedad y desprotección social” (María Dolores García Valverde, 2022:12). Los cuidados se estructuran en redes que se basan en la desigualdad; tanto en la desigualdad entre mujeres y hombres, en la que los cuidados se sitúan como base de desigualdad, recayendo de forma invisibilizada en las mujeres y generando un importante efecto en la realidad socioeconómica de estas, como en la desigualdad por motivos de origen o estatus migratorio, lo que se evidencia a través de las ya mencionadas cadenas globales de cuidados.

Aquí se ve cómo los cuidados son asumidos por aquellas personas en condiciones más precarias, operando en la invisibilidad y la desvalorización. Por esto no puede separarse el vínculo entre precariedad y cuidados; estos recaen especialmente en las personas que ocupan posiciones más vulnerables en el entramado social, atravesadas por el eje del género, pero también por el de la racialización, la clase social o el estatus migratorio (Instituto de las Mujeres, 2023).

Partiendo de datos sociodemográficos y de carácter sociolaboral, se puede establecer la siguiente perspectiva general sobre la realidad del sector de trabajo

¹² Véase Esping-Andersen Gösta (2010): *Los tres grandes retos del estado de bienestar*. Barcelona: Ariel.

de hogar y cuidados: el 30% de las personas trabaja sin contrato en la economía sumergida, lo que refleja una gran desregulación del sector. Además, el 55,3% de los contratos son temporales (Mónica Monguí Monsalve *et al.*, 2023). Según la EPA (2020) el sueldo medio es un 51,08% inferior al sueldo bruto medio del resto de los sectores (Estela Aguirre Sánchez-Beato y Beatriz Ranea Triviño, 2020). Estos datos confirman las condiciones precarias que caracterizan el sector de trabajo de hogar y cuidados. Por otro lado, según datos de OXFAM Intermón (2021), 40.000 mujeres trabajan en régimen interno, donde por lo general las condiciones precarias se agudizan.

Frente a todo ello, las reivindicaciones principales de las trabajadoras de hogar y cuidados son contratos con condiciones laborales dignas (horas de descanso y jornadas adecuadas), así como derechos laborales reales (salarios justos, vacaciones, pagas extras y cese de despidos injustificados). Además, se hace hincapié en la definición y diferenciación de competencias. Se reivindican a su vez cambios estructurales como la modificación de la Ley de Extranjería y desarrollo de legislación no discriminatoria hacia las trabajadoras migrantes. Otros puntos importantes son el acceso tanto a formación en materia de salud y riesgos laborales, concienciación y sensibilización, el acceso a sindicatos y el reconocimiento y valorización del sector de trabajo de hogar y cuidados a través de políticas públicas (Mónica Monguí Monsalve *et al.*, 2023; Estela Aguirre Sánchez-Beato y Beatriz Ranea Triviño, 2020).

Tejiendo Derechos, iniciativa de OXFAM Intermón, organizó en 2023 unas jornadas donde se reunieron 38 mujeres representantes de organizaciones de trabajadoras de hogar y cuidados de 10 comunidades autónomas. En estas jornadas se reflexionó acerca de los avances realizados y los retos pendientes en el reconocimiento de derechos y dignificación del sector de hogar y cuidados, en el contexto político, legal e institucional europeo y español. Se recogieron las principales reivindicaciones que las representantes de las diferentes asociaciones de mujeres trabajadoras de hogar y cuidados consideraron más prioritarias. Al igual que en los dos informes mencionados, se subraya la necesidad de reconocer a las trabajadoras de hogar y cuidados como profesionales, seguido de una equiparación plena de derechos. Esto abarca la limitación de las jornadas laborales, el fin del trabajo en régimen interno, e inspecciones laborales en los domicilios y regulaciones para que la parte empleadora implemente medidas de prevención de riesgos laborales. Así mismo, el derecho a la sindicalización, la certificación profesional y el fin de los despidos improcedentes se consideraron también retos pendientes.

A pesar del reconocimiento de los progresos que suponen tanto la ratificación del Convenio 189 de la OIT como el Real Decreto 16/2022 para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del servicio del hogar, se señaló la necesidad de reformas normativas e institucionales para su implementación real.

Al igual que en el nivel europeo, una de las reivindicaciones más mencionadas fue la diferenciación del trabajo de limpieza del hogar del de cuidados, tanto a nivel social como a nivel legal, algo que consideran esencial definir de cara a la nueva Ley de Cuidados. Por último, las participantes reconocieron la necesidad de regularizar la situación de las personas en situación administrativa irregular; teniendo en cuenta que la mayoría de las trabajadoras de hogar y cuidados son mujeres migrantes, muchas en situación administrativa irregular, este se consideró un punto clave para que todas las trabajadoras de hogar y cuidados puedan acceder a los derechos y avances mencionados hasta ahora (OXFAM Intermón, 2023)¹³.

En lo que respecta a la realidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi (en adelante, CAE), en los últimos años se han publicado varios estudios y diagnósticos relativos a las condiciones sociolaborales de las trabajadoras del sector de trabajo de hogar y cuidados. Destaca el informe *La discriminación múltiple de las mujeres trabajadoras en servicios domésticos y de cuidado en la Comunidad Autónoma de Euskadi* (Julia Nogueira Domínguez y Joseba Zalakain Hernández, 2015), publicado por Emakunde; el estudio *“Trabajadoras no domesticadas”. Diagnóstico Participativo y Plan de Acción Integral* (Aidee Escobar Nogales et al., 2018), enraizado en el trabajo del colectivo Trabajadoras No Domesticadas y la asociación Mundu bat, y la investigación de Civersity: *Diagnóstico de situación de las personas trabajadoras del hogar en la Comunidad Autónoma de Euskadi y de las necesidades a las que dan cobertura* (Civersity, 2019). También contamos con varios informes sobre realidades locales vascas — Beterri-Buruntzalde (Emagin, 2020), Elorrio (Gisela Bianchi Pernasilici y Savina Lafita Solé, 2021), Ermua (Ikuspegi, 2021), Gasteiz (Errotik, 2018; Zentzuz, 2021) y Getxo (Sortzen, 2022), entre otros—. Todos estos estudios evidencian una realidad en sintonía con la que encontramos a nivel estatal y europeo. El trabajo de hogar y cuidados es un sector precarizado también en Euskadi, en el que predomina la mano de obra femenina y de origen extranjero.

Además, la Asociación ATH/ELE (Asociación de Trabajadoras de Hogar/ Etxeko Langileen Elkartea) de Bizkaia recoge de forma anual estadísticas sobre la realidad sociolaboral de personas que componen el sector de trabajo de hogar y cuidados. Si bien estas estadísticas se obtienen únicamente partiendo de datos que se recogen sobre las condiciones laborales de las trabajadoras que pasan por la asesoría de la asociación, ofrecen una panorámica veraz del sector de trabajo de hogar y cuidados en la CAE, contando con el registro de entre 600 y 700 casos por año.

¹³ En 2025 OXFAM Intermón ha publicado el estudio *Trabajo Invisible y cuerpos rotos. Radiografía del empleo de hogar y cuidados en España*, en el que se profundiza en las realidades aquí expuestas. El estudio recoge los resultados de una encuesta online realizada a un total de 1205 empleadas de hogar, así como testimonios de trabajadoras del sector a partir de tres grupos focales y cinco entrevistas en profundidad.

Las estadísticas de ATH/ELE muestran una realidad preocupante especialmente respecto al régimen interno: en general, las condiciones de seguridad y salud laboral de las trabajadoras de cuidados en régimen interno son pésimas. Se observa que cuanto mayor es la vulnerabilidad de la trabajadora, mayor es su posibilidad de trabajar en régimen interno y en peores condiciones, como se refleja en el caso de las trabajadoras internas en situación administrativa irregular.

La invisibilidad del sector favorece una desregulación que puede aumentar la precariedad laboral de las trabajadoras. El hecho de que el empleo de hogar y cuidados se realice por lo general en el espacio privado del hogar, junto a la poca valorización social que recibe esta actividad, propician un sector informal que destaca por unas condiciones de trabajo insuficientes. Euskadi no es una excepción; una gran parte del empleo del sector de hogar y cuidados opera en la economía sumergida. Es importante considerar las limitaciones que esto supone a la hora de describir el sector. Civersity (2019), por ejemplo, en su estudio compara tres fuentes diferentes —el Informe del Mercado de Trabajo que ofrece el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) de 2017, la Encuesta de Condiciones de Vida realizada por el EUSTAT en 2014 y el informe *Situación Laboral de las Personas Empleadas en Servicio Doméstico en la CAPV* realizado por Append (2011)— para descubrir que existe una gran diferencia de datos dependiendo de la fuente, lo que deja intuir un “sector iceberg” en el que una gran parte del trabajo de hogar y cuidados permanece oculto.

Aunque en los últimos años se ha dado una mejora en la contratación regular de mujeres migradas en el servicio de hogar y cuidados, estas siguen estando sobrerrepresentadas entre las mujeres trabajando en el sector sin contrato. Por otro lado, la brecha salarial entre el sector doméstico y el resto de sectores y las condiciones precarias del mismo siguen siendo evidentes; las mujeres migradas trabajando en el sector trasladan problemas e insatisfacción hacia las condiciones de trabajo, la jornada laboral, el contrato o el salario. Por lo general, las problemáticas más repetidas respecto a las condiciones de trabajo en el empleo de hogar y cuidados coinciden con las identificadas a nivel estatal. Si se consultan estudios que se centran en realidades locales vascas, se pueden identificar problemáticas concretas que experimentan las trabajadoras de hogar y cuidados migrantes en áreas rurales, como el aislamiento y la falta de acceso a información, que se suman a las identificadas a nivel general (Emagin Elkartea, 2020; Gisela Bianchi Pernasilici y Savina Lafita Solé, 2021).

Frente a todo lo expuesto, las principales reivindicaciones y líneas de lucha del colectivo de trabajadoras de hogar y cuidados en el territorio vasco podemos encontrarlas registradas en “*Trabajadoras no domesticadas*”. *Diagnóstico Participativo y Plan de Acción Integral* (Aidee Escobar Nogales et al., 2018). A su vez, también contamos con materiales divulgativos variados desarrollados por el tejido asociativo en estos años; nos referimos a comunicados, campañas y

publicaciones en redes sociales, páginas *web* y medios de comunicación, algunas de las cuales mencionaremos en las próximas páginas.

Se denuncian especialmente las siguientes problemáticas laborales:

1. **Contratos laborales:** incumplimiento de la normativa que obliga a proporcionar contratos laborales escritos y contratos falaces que no reflejan las condiciones reales del empleo.
2. **Jornadas abusivas:** jornadas que superan lo estipulado en el contrato, muchas veces sin respetar los tiempos de descanso.
3. **Retribuciones demasiado bajas:** suelen ser el salario mínimo (o menos), sin corresponderse con las jornadas reales trabajadas. Además, se denuncian descuentos por alojamiento y manutención en el caso de las trabajadoras internas.
4. **Finalización de los contratos:** desconocimiento y falta de mecanismos legales claros para finalizar la relación laboral de manera justa.

Las trabajadoras de hogar y cuidados llevan años organizándose y reivindicando sus derechos a través de diferentes colectivos. En marzo de 2021, por ejemplo, Trabajadoras No Domesticadas intervino ante la Comisión de Derechos Humanos, Igualdad y Justicia del Gobierno Vasco, exigiendo que la modificación de la ley de igualdad incluyera medidas específicas tanto políticas como presupuestarias que atendieran y erradicaran las violencias que afectan a mujeres migradas trabajadoras de hogar y cuidados en Euskadi. Para ello, presentaron una serie de propuestas concretas, de las cuales muchas continúan siendo retos pendientes (Trabajadoras No Domesticadas, 2021).

El colectivo de ATH-ELE (Asociación de Trabajadoras de Hogar - Etxeko Langileen Elkartea) tiene en la actualidad varias campañas en activo, entre ellas, la denuncia a la “privatización de la seguridad social” desde la pandemia de la Covid-19, la cual hace referencia a la pérdida progresiva de citas presenciales y atención al público de calidad que se viene dando desde la pandemia y que dificulta de manera notable el acceso de las trabajadoras de hogar y cuidados a estos servicios (ATH-ELE, 2024) o la campaña que exige el cierre de empresas, agencias y cooperativas que ofrecen servicios domésticos a domicilio en condiciones de explotación y precariedad para las trabajadoras. ATH-ELE denuncia la inactividad de las autoridades y del Gobierno Vasco frente a estas empresas fraudulentas.

Por otro lado, desde Emakume Migratu Feministak- Cuidadoras Sociosanitarias, se está denunciando a través de las redes sociales la falta de acceso a derechos de las personas migradas, especialmente de las mujeres, así como la es-

peculación con padrones y vivienda. Se exige también la abolición del régimen de trabajo interno, explicitando que este acarrea condiciones de “esclavitud” (Emakume Migratu Feministak- Cuidadoras Sociosanitarias, 2024).

La Asociación de Trabajadoras Inmigrantes *Bizitza Zaintzeko, cuidar la vida* de Malen Etxea cuestiona también el trabajo de interna, abogando por la erradicación del mismo (Malen Etxea, 2021). A su vez, en el 2023, *Emakume Migratu Feministak- Cuidadoras Sociosanitarias* inició una campaña a favor del acceso a vivienda digna: *Etxebizitza orain, justizia sozialaren alde*, en denuncia de las grandes dificultades que enfrentan las trabajadoras de hogar y cuidados y las mujeres migradas en general para acceder a vivienda digna (Olatz Silva Rodrigo, 2023).

En suma, como se evidencia, al igual que a nivel europeo y estatal, el sector de hogar y cuidados en Euskadi está experimentando un crecimiento notable, con empleos ocupados en su gran mayoría por mujeres migradas. Son estas mujeres las que sostienen a través de su trabajo una pieza indispensable para el funcionamiento de la economía y la sociedad actual y de siempre: en suma, está en juego la reproducción de la vida. A pesar de los últimos avances legislativos, las trabajadoras siguen experimentando condiciones de trabajo que destacan por su precariedad, avivando la situación de vulnerabilidad en la que muchas veces se encuentran debido a su condición de mujeres migradas. Como apuntan las reivindicaciones del tejido asociativo de estas trabajadoras, también en auge, se revela la necesidad de una implicación mayor y más efectiva de la Administración pública y demás instituciones competentes, capaces de dar una respuesta integral a problemáticas comunes en el sector y que se vienen denunciando y señalando desde hace tiempo.



Realidades sociolaborales, testimonios y resistencias de las mujeres migradas trabajadoras de hogar y cuidados en Euskadi

El siguiente apartado se nutre de las aportaciones que comparten para este informe cuatro integrantes del tejido asociativo de las trabajadoras de hogar y cuidados en nuestro territorio, con el objetivo de subrayar tres ideas fuerza que atraviesan su trabajo de reivindicación y denuncia:

1. Los avances legislativos no han acabado con la precariedad, los riesgos y los abusos.
2. Urge enfrentar las barreras en el acceso a servicios y derechos básicos y la relación con las administraciones.
3. Las prácticas de toma de conciencia y resistencia tienen lugar en los ámbitos sociales y asociativos.

Las informantes trasladan en sus testimonios reflexiones y experiencias colectivas, generadas en espacios asociativos y autoorganizados, así como vivencias individuales, conectadas con su propia trayectoria personal como trabajadoras. Como veremos a continuación, los relatos se alinean con las evidencias que aportan diferentes estudios diagnósticos sobre la realidad del sector de trabajo de hogar y cuidados, tanto a nivel autonómico como a nivel estatal. Como último punto, y a modo de breve recapitulación conclusiva, se añaden también seis líneas de actuación principales a abordar desde las administraciones públicas vascas.

Los avances legislativos no han acabado con la precariedad, los riesgos y los abusos

Las estadísticas de la Asociación de Trabajadoras de Hogar ATH/ELE¹⁴ muestran datos preocupantes especialmente sobre las condiciones en las que trabajan las empleadas internas; la mayoría trabaja en condiciones ilegales en lo que se refiere a jornadas y descansos, superando las sesenta horas semanales y sin disfrutar de los descansos correspondientes. Esto se ve agravado si la trabajadora se encuentra en situación administrativa irregular. Las trabajadoras entrevistadas narran situaciones que confirman estas estadísticas:

E2: (...) hay mucha gente que ni siquiera tiene las dos horas para darse un paseo. Porque tu contrato es de cuarenta horas, pero de eso nada. Están esas veinte horas presenciales que ni te las pagan. Al final son veinticuatro horas al día.

E3: (...) no son las cuarenta horas que se dice que se trabaja, son las sesenta que tú estás dedicada ahí. No duermes, porque no sabes en qué momento te va a llamar [la persona a la que cuidas] (...) Es que no pegas ojo y te tienes que levantar a las ocho de la mañana sin haber dormido. Como te decía, yo ya les había acostumbrado a no salir, porque no conocía la ciudad. Tenía que estar las sesenta horas al lado de la señora. Y mis dos horas eran para ir a hacer la compra al supermercado.

Junto con las jornadas abusivas, muchas trabajadoras se ven obligadas a emplear sus dos horas de descanso en realizar más tareas domésticas, como hacer la compra o pasear con las personas a las que cuidan. Aunque, siguiendo los datos registrados por ATH-ELE en los últimos años, se percibe una mejora en el porcentaje de las trabajadoras que pueden hacer uso de sus dos horas diarias de descanso, esta realidad sigue siendo un problema en el sector. Además, este exceso de horas trabajadas no se ve reflejado en los salarios; la mayoría de las trabajadoras internas trabaja más horas de las que cobra, lo que es especialmente alarmante en el caso de las trabajadoras en situación administrativa irregular. Respecto al régimen externo, casi un cuarto de estas trabajadoras externas cobra menos que el Sueldo Mínimo Interprofesional (ATH-ELE, 2023). Estos datos son fruto únicamente de la información recogida a partir de las experiencias de las mujeres que pasaron por ATH-ELE y, por lo tanto, nos hablan de las personas directamente implicadas y atendidas. Por ello, cualquier generalización ha de ser cauta. No obstante, los datos coinciden con la experiencia narrada por las trabajadoras que hemos entrevistado:

¹⁴ Véase: <https://ath-ele.com/es/estadisticas/>

E3: (...) yo me quedaba ahí metida los sábados y los domingos. Y cuando les reclamé después de todo esto me dijeron que lo pensara. Pero me pagaban solo 50 euros por quedarme el sábado y el domingo. Me decían que no podían meter a otra persona y que no querían quedarse con su madre, porque ya sabía cómo era... Me decían que ni ellas la soportaban ni su madre las soportaba a ellas. Y yo me tenía que tragar eso.

E3: Si yo trabajo sesenta horas, ¿cómo pueden aceptar que mi contrato diga que cobro el salario mínimo? Que son 1.134 euros... Y, en el mejor de los casos, el pago con la paga prorrateada, claro.

A esta normalización del exceso de horas que se trabajan hay que sumar que, en el sector de hogar y cuidados, a diferencia de otros sectores, no existe el derecho a asuntos propios, estos deben acordarse con la parte empleadora:

E2: [Las trabajadoras] tendrían que tener las condiciones como para poder ir al médico libremente. Que no te descuenten la hora si vas al médico, porque ese tipo de casos se dan. Tendrían que tener asuntos propios, como todo trabajador.

E3: En otros sectores, las mujeres, las personas o las trabajadoras en general tienen derecho a asuntos propios. Pero nosotras no tenemos vida, esa es la realidad. Porque tu vida es la vida que te marca el ritmo que te da la familia para la que trabajas. Esto es algo que se tiene que destacar sobre nosotras.

Varias trabajadoras comparten igualmente situaciones en las que se han visto obligadas a desempeñar tareas que no les corresponden, soportando una carga de trabajo desproporcionada y desacorde con sus puestos de trabajo:

E2: Las paredes de una casa tapan muchas cosas... (...) Te llaman para cuidar al abuelo y resulta que luego tienes que planchar las camisas del hijo y de todos. Quiero decir que las tareas no están definidas. Si es para cuidar al abuelo se supone que tú tienes que atenderle personalmente a él. Por ejemplo, llevándole de paseo y haciéndole la comida. Pero no tienes que quitar el polvo de toda la casa (...) Hay que determinar muy bien las cosas, porque a una cuidadora le exigen una titulación. Y así la familia tiene también acceso a una ayuda. Entonces, tú eres la cuidadora de una persona, no la de toda la familia.

E2: Tuvimos un caso de una persona a la que cogieron para cuidar a la abuela. Pero se fueron a [lugar de vacaciones habitual] y en cuanto

*llegaron allí ya no era cuidar a la abuela, era cocinar, planchar y todo.
La pobre vino destrozada.*

La falta de consideración hacia estas trabajadoras supone que, aunque sean contratadas para cuidar, la parte empleadora asume de forma unilateral que también tienen que llevar a cabo tareas domésticas. La “elasticidad” (Sortzen, 2022:41) del trabajo de hogar y cuidados es un rasgo muy característico del sector, a la vez que fuente de abusos.

Estas condiciones laborales perfilan un sector de explotación, en el que a las trabajadoras se les arrebató su derecho a gestionar sus funciones, su tiempo libre y su tiempo de descanso, lo que afecta de forma negativa a su independencia y autonomía (Eva Martín Coppola y Jesús Rogero García, 2010).

Mónica Monguí Monsalve *et al.* (2023) hacen referencia a dos grandes riesgos psicosociales que enfrentan las trabajadoras de hogar y cuidados: el estrés laboral y el desgaste emocional, por un lado, y la violencia laboral y el acoso, por otro. Las malas condiciones laborales que se han mencionado se sustentan en la incertidumbre y la precariedad, lo que contribuye al estrés de las trabajadoras:

E2: (...) a nivel de salud [física] puede ser que [las trabajadoras] tengan destrozadas las cervicales y lo que quieras, pero lo que más falla es lo psíquico. El desgaste psicológico es tremendo. Yo creo que si tuviéramos que pasar una prueba psicológica no la pasaríamos ninguna. Hay gente que tiene muchos problemas psicológicos, con depresiones y otras cosas. Yo creo que esa es la enfermedad mayor que tenemos dentro del sector. Porque ya digo que podrás tener mal las cervicales o las lumbares, porque no has tenido una buena práctica o unos conocimientos..., bueno (...) Pero lo que más sufrimos es el estrés. Psicológicamente, la mayoría de ellas están hechas polvo. Yo creo que ahí es donde más se sufre.

El trabajo de cuidados tiene un gran impacto tanto físico como psicológico en la persona trabajadora. No solo supone una gran carga física desempeñar las tareas de cuidado, si no que el cuidado y sostén emocional de la persona dependiente también pueden suponer un desgaste para la trabajadora. OXFAM Intermón afirma: “El cuerpo sano es un derecho inalcanzable para las trabajadoras de hogar y cuidados”, ya que “la falta de derechos reconocidos o de garantías para la no vulneración de los que sí tienen reconocidos, condiciona sus estrategias de autocuidado” (OXFAM Intermón, 2025:36). Como la misma organización registra, esto lleva a menudo a la sobre medicalización de las trabajadoras, que agrava sus problemas de salud a medio y largo plazo (OXFAM Intermón, 2025).

Como exponen estudios previos, una de las características distintivas del trabajo de hogar y cuidados es que es difícil que el componente afectivo y emocional y el trabajo en sí se mantengan bien diferenciados y separados, por la relación de cercanía y el vínculo emocional que se puede generar entre la persona cuidadora y quien recibe los cuidados:

E2: He trabajado diez años y medio de interna, que fue mi primer trabajo, y cuando falleció la señora me quedé sin trabajo. Y encontré otro trabajo otra vez de interna y estuve así un año más hasta que también falleció la señora. Y cuando ella falleció, como es tanto el cariño que una le tiene a la persona, me quedé con aquella cosa y me costó encontrar trabajo luego.

Además, conviene no soslayar que en ocasiones la familia empleadora se aprovecha de estos vínculos y de la cercanía entre la trabajadora y la persona cuidada a través de relaciones basadas en la manipulación emocional y el chantaje que se engloban en esta mención que se realiza a quedarse “con aquella cosa”.

E1: Entonces, por ese lado siempre tratamos de decirles a las mujeres [trabajadoras] que es trabajo. Que una cosa es el trabajo y otra la relación familiar. Porque siempre está eso de que tú eres como de la familia, pero no.

Como se mencionaba antes, al estrés laboral y al desgaste emocional se pueden sumar situaciones de violencia laboral y acoso (Monica Monguí Monsalve *et al.*, 2023). Estas situaciones de abuso, discriminación o manipulación en el entorno laboral aumentan la precariedad, el estrés, la ansiedad y el sentimiento de desprotección en las mujeres, mermando su salud mental y reforzando su situación de vulnerabilidad, con base en o agravados en supuestos lazos de familiaridad.

E2: Para cuando te cuentan lo que les está pasando pasa mucho tiempo, porque les cuesta mucho. Les cuesta mucho decirte que las humillan de unas formas... Como pasarles el orinal por delante de la cara. La última referencia que tengo sobre esto es de una compañera nuestra a la que le pegaron. Y no lo denuncian.

E2: A veces no te dejan ducharte o te dicen que cuánto rato te pasas en la ducha. O te dicen que tienes que comer en la cocina y no con ellos. Hay una discriminación y son muchas cosas. Una recibe muchas humillaciones. Y no es solamente que no te dejen comer con ellos, porque tú sabes cuál es tu lugar y lo entiendes. Pero hay también otras cosas. Yo siempre hablo de racismo y de clasismo en estos trabajos.

Es crucial considerar que la relación profesional en este sector se da en el hogar de las personas a cuidar: el lugar de trabajo de las mujeres es el domicilio de

quienes las emplean (y en el caso de las internas su propio hogar también), lo que tiene un impacto importante en las condiciones de vida de estas mujeres. En este contexto pueden darse situaciones de aislamiento y desconexión social de las trabajadoras, fomentando circunstancias de explotación, discriminación y humillación enmascaradas en relaciones pseudo-familiares (Julia Nogueira Domínguez y Joseba Zalakain Hernández, 2015).

Por lo general la precariedad de las condiciones laborales aumenta cuanto mayor es la vulnerabilidad de la trabajadora. Las trabajadoras internas, y especialmente las trabajadoras internas en situación administrativa irregular, presentan las peores condiciones laborales, lo que apunta una vez más a la estrecha relación que existe entre los cuidados y la precariedad, desenmascarando la red de desigualdad sobre la que se articulan los cuidados (Instituto de las Mujeres, 2023). La situación de vulnerabilidad empuja a estas mujeres a aceptar trabajos y condiciones laborales abusivas sin apenas capacidad de negociación (Nathalie Schlenzka *et al.*, 2021):

E2: No sé porqué, será por el racismo o por el clasismo. Pero yo no quiero volver a trabajar interna jamás en la vida. De hecho, nadie quiere trabajar interna (...) Las personas que no tienen papeles digamos que cogen cualquier trabajo. Y a veces por miedo no rechazan ese trabajo, porque les da miedo que las despidan. Como no tienen papeles, abusan de ellas.

Otro elemento que tiene un impacto importante en la situación psicosocial de las trabajadoras de hogar y cuidados migrantes tiene que ver con el duelo migratorio, los vínculos con origen y la conciliación familiar. Como se ha mencionado anteriormente, los cuidados en la actualidad pueden explicarse a través de las cadenas globales de cuidados (Arlie R. Hochschild, 2000) o aquellas relaciones que surgen entre las trabajadoras migradas que se ocupan de los cuidados. Para que las mujeres migradas puedan sustituir a las mujeres autóctonas en los trabajos reproductivos, estas tienen que ser relevadas en origen por otras mujeres, madres, hermanas o hijas. Esta transmisión de los cuidados tiene consecuencias psicosociales importantes en las trabajadoras migradas, que a menudo se traducen en sentimientos de culpa. Esta culpabilidad remite a la transformación de las contradicciones sistémicas en problemas personales, una de las características de la dinámica oculta de la actual modernidad.

E3: Claro, la culpa acompaña siempre a la mujer. Incluso sabiendo que ha viajado y que está viviendo una situación que conlleva una cadena de violencias. Lo está asumiendo, pero aun así lo vive con culpa.

Este sentimiento de culpa aparece especialmente en aquellas madres que deciden o se ven obligadas a mantener a sus hijos e hijas en origen, a delegar la crianza en otras personas de la familia y a “mantener una relación mater-

no filial a distancia” (Julia Nogueira Domínguez y Joseba Zalakain Hernández, 2015:64). En este sentido, el rol de las madres transnacionales es cuestionado tanto en origen, “madres que abandonan”, como en destino. En la academia anglosajona, recuerda Gabriela Poblet (2004), llegó a acuñarse en el término *children left behind* para referirse a los niños y las niñas que se dejan “detrás”. Sin embargo, argumenta la autora, parece más bien que estos niños y niñas siempre han estado por delante, por detrás y por los lados para las madres, rodeándolas: han sido la causa eficiente y la prioridad en la trayectoria migrante y el motivo de aguantar las duras e injustas condiciones laborales.

Todo ello, unido a los fuertes mandatos de género que construyen la figura de la madre, puede derivar en sentimientos de culpa, depresión y sensación de haber abandonado a sus familias, lo que en ocasiones trata de compensarse a través de bienes materiales:

E3: Hablando desde la parte psicológica, esa ausencia física, y muchas veces emocional, se intenta compensar dándoles lo que económicamente pueden. Por ejemplo, con regalos o pagándoles una universidad privada que ni estando ahí se la podrían pagar. Yo entiendo esa necesidad que tenemos las madres y los padres en general.

E3: De la manera que está estructurado el sistema nos obliga a ser siempre únicamente proveedoras y no nos permite cumplir el rol que algunas hemos asumido. Por ejemplo, yo quiero mantener a mi hijo o a mi hija, pero también quiero disfrutarlo y educarlo, no solo estar mandándole el dinero.

El hecho de suplir el vacío físico y emocional que las trabajadoras migradas sienten respecto a sus familiares con el envío de remesas reafirma aún más la figura de proveedoras que muchas veces ya ocupaban estas mujeres en sus constelaciones familiares (Aidee Escobar Nogales et al., 2018):

E2: Claro, tienen que mandar dinero a casa. Ese es el problema de la mayoría de ellas. Las que tenemos nosotras en la Asociación son, evidentemente, mujeres y prácticamente todas tienen hijos. Y el problema no es mantenerte aquí, sino mantener a la familia de allá. Y ya no solamente a los hijos, a veces también a los padres.

E4: Suelen tener muchas cargas familiares. Normalmente suelen ser madres en solitario o, al menos, madres que son las únicas responsables a efectos económicos... Hay otras mujeres que cuidan en sus países de origen, pero son ellas las cabezas de familia. Y, bueno, al final están ahí.

Ocupar la posición de cabeza de familia o figura de proveedora acarrea una gran presión y estrés. Esto, combinado con el sentimiento de culpa, puede generar que estas mujeres prioricen por completo el bienestar de sus familiares sobre el suyo propio, aceptando situaciones de explotación laboral, jornadas interminables o varios trabajos a la vez (Aidee Escobar Nogales *et al.*, 2018). Las mujeres migradas trabajadoras de hogar ocupan el rol de cuidadoras y proveedoras de sus familias a pesar de la distancia:

E3: Muchas veces no es una relación voluntaria. Por ese mensaje de generaciones, muchas veces la mujer es la única que asume la maternidad y el rol entero de su familia. Y muchas veces las madres asumen también a sus propias madres. Es decir, que están cuidando hacia arriba y hacia abajo. Están pendientes de sus padres, de sus hijos y muchas veces también de los hijos de sus hijos. Hay una presión social tanto aquí como allá y este es un mensaje difícil de borrar.

Las mujeres migradas se encuentran al final y al principio de las cadenas globales de cuidados: sostienen los cuidados en las sociedades a las que migran, dando respuesta a una necesidad creciente en los países de destino, sin dejar de sostener a sus propias familias en origen. La carga física, emocional y psicológica que acarrea ser proveedoras y cuidadoras constantes genera un desgaste enorme en estas mujeres (Monica Monguí Monsalve *et al.*, 2023).

Reivindicaciones en curso

En suma, a pesar de los avances conseguidos, este sector sigue estando caracterizado por la desigualdad y la precarización de sus trabajadoras, con condiciones de trabajo peores al resto de los y las trabajadoras de otros sectores. En las entrevistas realizadas las profesionales del sector plantean diferentes reivindicaciones que las asociaciones a las que pertenecen están reclamando. Muchas de estas reivindicaciones pueden resumirse en un objetivo común: “la equiparación de los derechos del sector con el resto de sectores laborales” (Begoña Elizalde-San Miguel *et al.*, 2020: 40): “Insisto, el trabajo de hogar y de cuidados no puede estar por debajo del resto (E3)”.

El hecho de que aun en la actualidad una de las principales reivindicaciones que exponen las trabajadoras de hogar y cuidados sea que el trabajo de hogar y cuidados no esté “por debajo del resto” da una imagen clara sobre la desigualdad imperante en el sector; no solo es una actividad laboral subestimada y menospreciada socialmente, sino que también está sujeta a discriminación legislativamente (Monica Monguí Monsalve *et al.*, 2023).

Frente a esta y otras desigualdades, desde diferentes asociaciones de trabajadoras de hogar y cuidados y sindicatos se está trabajando en pro de un convenio

colectivo que recoja, supervise y respalde los derechos de las trabajadoras del sector de hogar y cuidados en la CAE:

E3: Para nosotras, si en el trabajo es necesario cuidar veinticuatro horas, las que cuidan tienen que hacerlo en condiciones adecuadas. Y, en este sentido, el sistema de protección no se ha vinculado para revisar adecuadamente las condiciones de trabajo de quienes están haciendo los trabajos de cuidados, de empleo de hogar o de lo que sea. Y estoy hablando directamente de la falta de revisión y de un convenio.

La falta de revisión o de un convenio remite a cómo lo invisible tiende a mantenerse en el tiempo de forma automática, salvo que una disrupción en su consideración obligue a su regulación, porque mientras tanto no adquiere ni relevancia social ni legal, va de suyo. En este proceso de lucha para conseguir un convenio colectivo se señalan varios obstáculos importantes que surgen a raíz de las características propias del sector. Ahora bien, estas particularidades se convierten en obstáculos generales cuando no existe ni intención ni un compromiso real por parte de las administraciones de dar solución a la falta de un convenio.

El hecho de no tener “una patronal” o que el empresariado esté atomizado y basado en supuestas relaciones personales más que laborales, implica otra dificultad, pues supone una imposibilidad de negociación colectiva y la ausencia de un sindicato que defienda los intereses de las trabajadoras, otra singularidad más del sector que se traduce en una dificultad y que debe ser abordada por las instituciones (Monica Monguí Monsalve *et al.*, 2023):

E4: Luego, ¿cuál es tu patronal? ¿Dónde está esa patronal? ¿Qué contraparte tienes? Tu contraparte es otra persona [física], y ahí se complica mucho el asunto.

Lo cierto es que, aunque se reconozcan los avances realizados a partir de la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, varios colectivos de trabajadoras de hogar señalan la necesidad de reformas normativas e institucionales para que se dé una implementación real. A pesar de que los avances legislativos son un imperativo, sin un sistema de control e información funcional estos derechos no se hacen efectivos, pues quedan a la voluntad de la parte empleadora (Gisela Bianchi Pernasilici y Savina Lafita Solé, 2021).

Sin mecanismos efectivos para la implementación de los avances legislativos, los derechos que recogen las leyes pueden no verse aplicados para una gran cantidad de trabajadoras. En este sentido, el convenio colectivo y los sindicatos son elementos importantes que aumentan la capacidad de negociación colectiva y control del sector (Julia Nogueira Domínguez y Joseba Zalakain Hernández, 2015).

Urge enfrentar las barreras en el acceso a servicios y derechos básicos

Existen numerosos obstáculos que las mujeres migradas enfrentan desde su llegada a la sociedad de destino y que limitan su acceso a servicios y derechos básicos y de primera necesidad. Entre estos, cabe destacar el acceso a vivienda, salud, documentación y padrón. Estas cuatro dimensiones se entrelazan entre sí para las personas dedicadas al trabajo interno, pues unas inciden de forma decisiva en la obtención de las otras. Tanto las mujeres entrevistadas como los estudios consultados sostienen que el padrón es un elemento imprescindible a la hora de acceder a otros servicios. El acceso al padrón destaca también por la creciente dificultad para obtenerlo y los abusos que se están generando a su alrededor:

E2: Es que el padrón es un documento fundamental, porque te sirve para todo. Es lo primero que te preguntan cuándo vas a hacer cualquier trámite.

E3: A nosotras mismas cuando queremos alquilar una habitación te la niegan o no te quieren dar el padrón. O te lo quieren cobrar. Eso se ha vuelto un problema para todos.

Aunque el acceso al padrón se relaciona estrechamente con el acceso a vivienda, la obtención de una vivienda no asegura que las mujeres puedan empadronarse en ella. Tampoco que el padrón sea el problema básico del acceso a la vivienda. Padrón y vivienda concurren en determinadas situaciones, pero son dos causas eficientes de distinto carácter.

De hecho, diferentes colectivos de trabajadoras migradas de hogar y cuidados llevan años denunciando la dificultad de acceder a viviendas dignas (Olatz Silva Rodrigo, 2023; Emakume Migratu Feministak Cuidadoras Sociosanitarias, 2024). Los precios elevados sumados a los prejuicios racistas y clasistas generan una creciente dificultad en el acceso a la vivienda. En los siguientes testimonios se muestra esta problemática:

E1: Por ejemplo, en el tema del alquiler hay un problema con las personas migradas. Si llamas para preguntar por un alquiler y escuchan que tienes un acento diferente...

Por otra parte, la negativa de empadronar a las mujeres limita el acceso a otros servicios y derechos como la salud o el acceso a documentación:

E2: Se pueden meter en habitaciones por las que les cobran 450 euros y en las que no les dan padrón.

E3: Las urgencias se atienden, pero en función de los casos. Si la persona no está empadronada, que es la llave que abre el resto de recursos o de derechos, no tiene un ambulatorio asignado. Porque si no estás empadronada no puedes tener un domicilio donde te envíen todo lo que tiene que ver con tu situación personal.

Respecto al acceso a documentación, la Ley de Extranjería dictamina que las personas migradas deben permanecer al menos tres años en España para poder regularizar su situación¹⁵, por lo que el acceso al empadronamiento también condiciona el poder comenzar con los trámites de regularización administrativa (Mónica Monguí Monsalve et al., 2023).

E3: Y, una vez acá dentro, las cosas tampoco son fáciles. No sé por qué hay que esperar tres años para poder hacer tu residencia y tener tus papeles. Es muchísimo tiempo...

A su vez, la situación administrativa afecta enormemente las condiciones vitales y laborales de las mujeres trabajadoras de hogar y cuidados, cuando están en situación irregular. En este caso, las trabajadoras tienen más dificultades para acceder a un empleo o a prestaciones sociales. Así mismo, esta situación puede dificultar la posibilidad de abrir una cuenta bancaria.

E2: Muchas no tienen ni cartillas de ahorro. Es bien difícil, primero tienes que tener un contrato para que vean si estás trabajando. En algunos se puede acceder a una cartilla con el pasaporte, pero de lo contrario... Es muy difícil, pocos bancos te quieren abrir una cuenta corriente.

E3: No llegué a conseguir tarjeta del banco después de tres años, pero ahorra dinero porque lo tenía ahí en la mano. Ningún banco me aceptaba.

La tesitura expuesta convierte a las mujeres migradas en situación administrativa irregular en un perfil potencialmente vulnerable; y la baja capacidad de negociación en la que se encuentran las empuja a aceptar condiciones laborales especialmente precarias.

E2: Las personas que no tienen papeles digamos que cogen cualquier trabajo. Y a veces por miedo no rechazan ese trabajo, porque les da miedo que las despidan. Como no tienen papeles, abusan de ellas.

¹⁵ Al respecto hay que tener en cuenta la última reforma que se ha efectuado en materia de extranjería a través del 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. Entre otras cuestiones, la reforma intenta homogenizar la figura del arraigo y reduce el periodo de residencia de tres a dos años.

Los cambios introducidos por el RD Ley 5/2023, que obligan a dar de alta en la Seguridad Social a todas las personas en prácticas, las mujeres en situación administrativa irregular han visto afectada su posibilidad de acceder al Curso de atención sociosanitaria, lo que afecta negativamente a su acceso a empleo:

E2: Antes se podía acceder a sacar el sociosanitario y hacer prácticas, pero ahora con la nueva ley lo han cambiado y tienen que tener los papeles regulados.

Las limitaciones en el acceso a esta formación no son cuestión menor, ya que es a través de la acreditación de formación cómo se articulan los avances en materia de profesionalización y promoción laboral. Por lo tanto, otra reivindicación importante que mencionan las personas entrevistadas es el de garantizar a todas las trabajadoras, independientemente de su situación administrativa, el acceso a esta formación, teniendo en cuenta también sus limitaciones horarias:

E2: Nosotras tenemos una lucha con Lanbide. Queremos que hagan los cursos de sociosanitario, porque para ir a una casa a cuidar te van a pedir esa titulación (...) Lo que queremos es que haya cursos de fin de semana que sean impartidos por Lanbide para que estas mujeres puedan acceder a ellos (...) Estén reguladas o no lo estén. Porque, si a las mujeres que no están reguladas no les das esa oportunidad, vas a estar tres años para coger un papel y luego te vas a tener que preparar para hacer ese curso.

Otra cuestión importante son las dificultades de homologación de títulos. La homologación es de por sí un proceso lento y complicado, que requiere de una importante inversión de tiempo y dinero, lo que desalienta a muchas mujeres que ni siquiera lo intentan. Esto contribuye al prejuicio de que las mujeres empleadas en el sector de hogar y cuidados son mujeres sin estudios o analfabetas, para las que ocupar otros puestos de trabajo supondría un reto insuperable (Mónica Monguí Monsalve *et al.*, 2023).

A todo este marco de obstáculos, se añaden las dificultades de acceso efectivo a prestaciones y servicios a los que las mujeres migradas sí tienen reconocido formalmente su derecho, por falta de adecuación de canales y mecanismos desde las administraciones.

La progresiva disminución de opciones para realizar trámites de manera presencial es, sin duda, un punto clave. Desde asociaciones como ATH-ELE se han llevado a cabo varias campañas que denuncian la “privatización de la seguridad social”. Se explicita que desde la pandemia de la Covid-19 cada vez existen menos opciones de citas presenciales y atención al público de calidad, lo que dificulta el acceso de las trabajadoras de hogar y cuidados a estos servicios (ATH-ELE, 2024).

E1: De 2020 para acá, como no se podían hacer actividades presenciales ni citas, todo se fue haciendo por Internet. Y mucha gente migrada, pero en especial las mujeres, quedaron bastante mal, porque no sabían dónde acudir al no poder ir a las oficinas. Y no hay información, y es muy difícil acudir a la oficina de Extranjería. Es casi imposible conseguir cita. Y no para que te expliquen y te apoyen en las gestiones. Allá tienes que llegar con la documentación ya hecha.

La dificultad para obtener citas previas supone que la mayoría de los trámites y las gestiones deban realizarse de forma virtual. Esto puede suponer una gran barrera; la brecha digital impide que aquellas trabajadoras de hogar y cuidados para las que las tecnologías suponen un reto (por cuestión de habilidad o de acceso a dispositivos electrónicos) puedan llevar a cabo sus trámites y gestiones de forma autónoma. Y todo es sustancialmente más complicado, claro está, cuando existen barreras idiomáticas.

E3: Si quieres acceder a algo todo es digital. Y, volvemos al tema, se sacan las citas y se rellena el formulario en línea. Pero, ¿la BakQ se puede sacar con pasaporte? Si quiero ir presencial se me dificulta el horario, pero si lo quiero hacer en línea, en el mejor de los casos si puedo acceder a eso, ¿me lo permite? No sé, aquí el idioma y el tema digital tendríamos que valorarlo un poco mejor.

E1: Y es frustrante, porque eso de estar en un lugar en el que no sabes el idioma..., es que te acaban viendo como tonto. Te ven como que no sabes hablar, ni expresarte ni lo que quieres decir. Es complicado.

Los horarios propios del empleo doméstico son otro gran hándicap. Es complicado que las trabajadoras de hogar y cuidados, particularmente si trabajan como internas, puedan adaptarse a los horarios de oficina de las instituciones, así como realizar cursos o itinerarios formativos.

E3: La cuestión es si alcanzo a llegar a tiempo a las instituciones o a donde yo tenga que hacer mis diligencias...

E4: La formación se exige, pero `búscate la vida'. Hay mujeres que han llegado, por ejemplo, destrozadas pagando ellas mismas de su propio sueldo a otra persona para que las sustituya y así ellas sacar horas para hacer una formación, porque tienen problemas con su empleador... Todo esto lo superan con un gran esfuerzo, pero sin ayuda de la Administración.

También pueden identificarse barreras con las que se encuentran las mujeres una vez han accedido al sistema de protección social y que pueden generar una desmotivación y un alejamiento de estos servicios. Entre estas cabe des-

tacar el exceso de burocracia y las experiencias negativas que pueden generar desconfianza.

Además, existe una brecha entre las instituciones y las trabajadoras de hogar y cuidados. La complejidad y falta de practicidad de los trámites en cualquier institución dificultan el acceso a estas mujeres. Como se ha mencionado anteriormente, la sustitución de la presencialidad por el servicio *on-line* ha empeorado notablemente esta situación.

Varios estudios consultados recomiendan la formación y sensibilización del personal de atención al público de ayuntamientos e instituciones acerca de la situación de todas las trabajadoras de hogar y cuidados, para que este pueda ofrecer una atención adecuada sin reproducir actitudes racistas y discriminadoras que pueden ser las causantes de un alejamiento de las trabajadoras de hogar y cuidados con el sistema de protección social (Emagin, 2020; Zentzuz, 2021; Mónica Monguí Monsalve *et al.*, 2023; Aidee Escobar Nogales *et al.*, 2018).

Las personas entrevistadas se expresan en la misma línea:

E3: Yo ya sé que las personas que están atendiendo o que están de cara al público no te van a preguntar en qué trabajas para entender que yo no puedo venir cuando quiera o que no me van a dar las citas cuando yo necesito porque soy trabajadora de hogar. Yo sé que no van a hacer esas concesiones teniendo en cuenta quién eres y en qué trabajas, pero es incómodo recibir esa crítica y ese desprecio. Con esa manera de cortar que a veces parece que no hacen el trabajo que les corresponde hacer. Te dicen que lo tienes que llevar lleno [en referencia a los formularios], pero no se molestan en preguntarle a la persona que tienen enfrente si sabe cómo hacerlo, o en decirle que se lea bien las instrucciones y que si se apura se lo reciben. Porque a mí me ha costado llegar ese día y me va a costar mucho más llegar otro día porque tengo que pedir otro permiso.

Las mujeres migradas del sector de hogar y cuidados muestran un nivel considerable de desconfianza hacia las Administraciones Públicas (Mónica Monguí Monsalve *et al.*, 2023). El simple hecho de pedir una cita o acudir a un servicio público supone un reto para las trabajadoras, debido a dificultades generadas por las propias condiciones laborales de su empleo o situación administrativa, por prejuicios, miedos o intimidaciones. Si una trabajadora se decide, a pesar de todos los factores en contra que pueda tener, a acudir a un servicio de este tipo y en este servicio recibe un trato inadecuado, que contribuye a que se sienta despreciada, marginada o discriminada, la distancia y la desconfianza de esta trabajadora hacia cualquier servicio público o sistema de protección social puede volverse infranqueable, lo que se traduce en un fracaso relativo de ese servicio.

Hay que mencionar también las ideas estereotipadas con relación al uso de las prestaciones sociales. Los prejuicios derivados de estas ideas afectan también a las mujeres trabajadoras migradas, desalentándolas a solicitar prestaciones a las que tienen derecho:

E1: Lo que pasa también es que existe mucho el prejuicio de que en cuanto vienen consiguen las ayudas, las prestaciones. (...) Es que llega un momento en el que las mismas personas migradas se apropian de esas ideas y acaban diciendo que no quieren pedir.

El acceso a los servicios y derechos está estrechamente relacionado con el acceso de las trabajadoras de hogar y cuidados al sistema de protección social, donde en teoría pueden ser asesoradas y obtener recursos que les faciliten la mejora de su situación sociolaboral. En algunas ocasiones el desconocimiento supone que las mujeres migradas trabajadoras de hogar y cuidados no puedan ejercer sus derechos de forma plena.

E3: El que no sabe..., muchas veces incluso en temas jurídicos. Hay personas que no saben que el Gobierno vasco tiene una red a través de la cual da una asesoría jurídica gratuita. O que hay opciones de mejora del empleo a través de la homologación de títulos y de estudios. Hay personas que no saben que esto es gratuito y lo que ven es que el abogado les cobra no sé cuánto. Pero es que no tienes que pagar. Pero igual no sabían que pueden ir a Cruz Roja, a Kosmópolis o a CEAR. Por ejemplo, las compañeras que tienen trámites de asilo igual no saben que aparte de CEAR hay otras organizaciones que también pueden asesorarles. El problema es que a todo este tipo de cosas no llegas fácilmente. Y vuelvo a decir que para las personas que están metidas en su trabajo esto no es algo que vayan a oír en la radio o en la televisión y tampoco sale en las redes.

En el caso de las trabajadoras internas y debido a su extenso horario de trabajo, encontrar tiempo para poder acudir a los servicios de protección social es muy difícil. Esto genera un aislamiento y una desinformación muy grande. Cuestión que tiende a agravarse en áreas rurales en las que las trabajadoras apenas socializan y en las que la accesibilidad a estos servicios es aún más difícil:

E1: Si consiguen un trabajo de interna están totalmente marginadas de todo tipo de información. Y si están en el área rural más todavía.

Las prácticas de toma de conciencia y resistencia tienen lugar en los ámbitos sociales y asociativos

Si bien existen múltiples barreras que dificultan el acceso de las trabajadoras de hogar y cuidados migradas al sistema de protección social, también pueden identificarse factores que abren camino. Cabe destacar que la mayoría de estos factores parten de las relaciones sociales y colectivas de mujeres trabajadoras de hogar y cuidados que se asocian, tanto de forma organizada como informal, para crear redes de apoyo e intercambios de información entre ellas.

Los estudios consultados hacen hincapié en el papel fundamental del boca a boca a la hora de acceder a puestos de trabajo; igualmente, las mujeres entrevistadas destacan su impacto positivo también en el acceso al sistema de protección social y a las asociaciones. En este sentido, se destaca la importancia del boca a boca frente a cualquier otro servicio de información:

E1: Es lo que te decía antes, que el boca a boca funciona bastante entre las mujeres. Normalmente, la gente no entra a una página a ver dónde encontrar información para poder ir y hacer sus trámites. Se funciona más con amigas que han pasado por la misma situación y que lo han resuelto. Y entonces les explican lo que tienen que hacer.

Ante la desconfianza que puedan generar las instituciones o administraciones públicas, se destaca la confianza en las experiencias de otras compañeras del sector con recorridos similares que hayan podido experimentar situaciones parecidas. En la misma línea, como han recogido otros estudios, resalta también el rol de la familia y la iglesia, en clave de espacio de encuentro, intercambio y apoyo:

E3: Y cuando llegué aquí fui a la casa de este familiar. Los primeros tres meses no tenía trabajo y luego fui a un centro social de unas. Antes ahí había un centro social y un familiar me dijo que podía ir para ver si conseguía trabajo. Y fui y ella me consiguió un trabajo de interna cuidando a una señora y ahí estuve.

En las entrevistas realizadas se habla también del asociacionismo y de las redes sociales y las plataformas virtuales como canales que facilitan el acceso al sistema de protección social:

E3: Nosotras [como asociación] hacemos todo y lo movemos todo a través de las redes. Todos los contactos de WhatsApp saben la reunión que hay el sábado y saben del video que hemos hecho (...) Son medios que utilizamos como herramientas de convivencia, de comunicación y sobre todo de aprendizaje.

E4: Foros latinos... Se mueve mucho en las redes. Es algo muy importante, las redes son fundamentales.

Esto se reafirma en varias recomendaciones que recogen los estudios consultados, como la sugerencia de apoyar el asociacionismo y las redes de mujeres migradas o el consejo de crear y mantener espacios virtuales de acceso libre, como WhatsApp, que mantengan estas redes (Mónica Monguí Monsalve *et al.*, 2023).

Las trabajadoras de hogar y cuidados llevan años desarrollando estrategias e iniciativas que, tanto de manera informal como organizada, les permitan establecer redes de apoyo y mecanismos de resistencia. En este aspecto es clave la socialización: generar vínculos y redes que les permitan apoyarse mutuamente e intercambiar información. En estos procesos es fundamental el papel de las asociaciones de mujeres migradas.

E3: Para mí la asociación ha sido de mucha ayuda, porque conocí a más gente, otras caras y mujeres de otros países. Hemos compartido vivencias y experiencias de trabajo y de vida. Compartimos el mismo hecho de estar acá como inmigradas, cómo hemos llegado y cómo hemos dejado a la familia.

E3: Solo hemos conseguido cosas cuando nos informamos o nos relacionamos con otras. Entonces, en ese aspecto la colectividad y las asociaciones son importantes porque nos ofrecen lo que solas no hemos tenido.

Estos espacios tienen un gran impacto en la calidad de vida de las mujeres. Rompen con el aislamiento en el que se encuentran muchas de ellas y se convierten en un lugar de referencia al que acudir en busca de apoyo, o donde socializar con compañeras que pueden haber tenido experiencias similares (Aidee Escobar Nogales *et al.*, 2018):

E3: Ahí conoces a gente, nos juntamos y nos escuchamos. Y para cualquier cosa que nos pasa, sea buena o mala, estamos ahí. Tus vivencias también son mis vivencias. Y todo eso sirve para ayudarte mucho con la autoestima y para que no te quedes ahí. Me decían que ahora que ya tenía los papeles podía acceder a cualquier otro tipo de trabajo mejor y me animaban a que estudiara. Siempre estaban ahí alentándome.

Las asociaciones son puntos de referencia donde obtener información o asesoramiento legal, pero, también son clave, tal y como señalan Julia Nogueira Domínguez y Joseba Zalakain Hernández, en: “la inclusión de las mujeres inmigrantes, mediante el intercambio de sus experiencias y la formación de redes

de amistad y compañerismo imprescindibles para su calidad de vida mientras se encuentren alejadas de sus familias” (2015: 87). Además, estas redes son fuentes importantes de información y formación para las trabajadoras de hogar, a través de las cuales conocen sus derechos laborales, servicios a su disposición u otras informaciones básicas que pueden generar un gran impacto en sus realidades sociolaborales (Zentzuz, 2021). Todo esto ayuda a la mejora de la autoestima y la autopercepción de las trabajadoras de hogar y cuidados, al proceso de reconocimiento de sí mismas como agentes, cuestionando y desnaturalizando la inferioridad interiorizada, la autocensura y la indefensión aprendida, lo que supone un paso importante para situarse en posiciones de menor desigualdad (Aidee Escobar Nogales *et al.*, 2018).

E3: Con las diferencias que me da el hecho de ser una mujer migrada... pero mientras yo no valore mi trabajo como tal y no sepa que mi trabajo es tan valioso como el que puede hacer cualquiera de las personas que estamos involucrados en la cadena de cuidados yo creo que esta situación no va a mejorar.

E4: Es un contexto de toma de conciencia... Tú eres trabajadora de hogar. Vivir eso con orgullo. Porque vivir una identidad con orgullo es algo muy positivo para luego buscar la activación. Primero es encontrar una identidad y luego encontrar que sea positiva. Y que no sea solo una identidad individual, sino que sea colectiva... Y sentir que hay unas injusticias, enfadarte y querer hacer algo.

En el diagnóstico y plan de acción *Trabajadoras no domesticadas* (Aidee Escobar Nogales *et al.*, 2018) se hace hincapié en los beneficios de que las trabajadoras de hogar y cuidados lleven a cabo procesos de colectivización y organización en pro de una identidad colectiva. Esto último es especialmente complicado en el trabajo de hogar y cuidados: las propias condiciones laborales del sector dificultan en muchas ocasiones la socialización entre mujeres, por lo que se trata de un sector individualizado y físicamente desperdigado, en el que no existen apenas sindicatos ni un convenio colectivo que refuercen una identificación laboral común. Además, muchas veces el miedo, la vergüenza y la culpa impiden a estas mujeres reconocerse como trabajadoras de hogar y cuidados, así como sujetos de derechos y reivindicaciones políticas propias:

E4: Por un lado, tú tienes que sentir que eres una trabajadora y eso es importante. Yo aquí soy una trabajadora, no soy una mujer que ha entrado en una casa..., que me están haciendo un favor y que voy a salir como pueda. No, eres una trabajadora. Esto es un sector laboral. Entonces, como cualquier otra persona trabajadora, tienen unos derechos y eso se defiende.

Es importante tener en cuenta los desafíos que presenta la organización colectiva en el sector de hogar y cuidados, debido a las características propias de este empleo. Las trabajadoras suelen desempeñar su actividad laboral “a puerta cerrada” (Begoña Elizalde-San Miguel *et al.*, 2020:42), lo que dificulta establecer vínculos sólidos con otras compañeras, compartir experiencias laborales o apoyarse mutuamente, cuestión clave en el proceso de empoderamiento, tanto individual como colectivo. En este aspecto, las asociaciones de trabajadoras de hogar y cuidados son cruciales, pues funcionan como nexo entre ellas, así como lugar de referencia donde organizarse de forma colectiva para poder reivindicar cambios sociales y políticos.

E3: Entonces, para nosotras, aparte de un medio de comunicación o de una manera de mantenernos activas con el trabajo de la sección sindical, es una forma de informarnos sobre trabajos y sobre derechos y también de reivindicar.

Las asociaciones son en muchos casos los únicos lugares en los que las mujeres migradas trabajadoras de hogar y cuidados encuentran un espacio común donde socializar y generar redes, pero también donde participar y politizarse. En este sentido, el diagnóstico participativo y plan de acción *Trabajadoras no Domesticadas* propone iniciativas para la politización del trabajo de hogar y cuidados y, en esta línea, articular e implementar talleres de economía feminista (Aidee Escobar Nogales *et al.*, 2018). Una de nuestras entrevistadas comparte también estrategias que ponen en práctica desde su organización para vincular políticamente a las mujeres que acuden a su asesoría. Se detiene a compartir cómo funcionan en concreto los grupos de café (*Kafe taldeak*):

E4: Fue la idea de los grupos de café... Vamos a organizar un espacio muy dinámico que no sea una reunión como tal. Puedes venir a las cuatro y media o a las seis, o cuando lo necesites. En general la idea era tener un lugar para encontrarse con otras mujeres y hablar. Sabes que una vez a la semana siempre tienes un lugar..., puedas ir o no. En esas reuniones se crean vínculos, se celebran cumpleaños, se organizan muchas cosas. Y, cuando eso ya se estabiliza como grupo, pues hay unas veinticinco o treinta mujeres que van y vienen, pero tienes ya el núcleo. Cuando ya está esa red de algún modo organizada y un poco estabilizada se pueden organizar muchas cosas también políticamente. Siempre cosas que susciten interés. Esa es un poco la idea, hay otras asociaciones que trabajan con mujeres migradas también trabajadoras de hogar y todas cuentan el mismo problema: cómo llegar a las mujeres y cómo trabajar la sensibilización política.

Como explica esta informante, en el sector del trabajo de hogar y cuidados es especialmente difícil “llegar” a las trabajadoras; las jornadas extensas y el estrés al que están sujetas la mayoría dificulta que estas encuentren tiempo y

energía suficiente para comprometerse o vincularse con un proyecto político de entrada. Por eso iniciativas como los grupos de café pretenden crear espacios donde las mujeres puedan juntarse y compartir desde el ocio, sin que estas reuniones supongan una carga más en sus rutinas, para así poder formar un núcleo desde el que poder emprender acción política.

Es importante recalcar que, a pesar de las dificultades que entabla la organización política dentro del sector de hogar y cuidados, el movimiento asociativo ha sido históricamente y sigue siendo en la actualidad muy activo. Tiene un sólido historial de movilización y ha conseguido establecer lazos significativos entre movimientos feministas, grupos de personas migradas, espacios académicos, etc. Las reivindicaciones de los diferentes grupos y asociaciones de mujeres trabajadoras de hogar y cuidados han tenido un impacto en el desarrollo legislativo y en la adquisición de derechos, con cada vez mayor capacidad de negociación y presencia social y mediática (Begoña Elizalde-San Miguel *et al.*, 2020).

Por último, las informantes subrayan que, además de la concienciación y activación fundamental de las propias trabajadoras de hogar y cuidados, otra línea imprescindible en la que avanzar es la de la responsabilización social general en torno a los cuidados. Las trabajadoras entrevistadas mencionan la importancia de que, para que cambie la realidad del actual sistema de cuidados, se dé un cambio de conciencia:

E3: Y ya no hablo de la implicación, porque todo partiría de ahí, de que los cuidados no solamente son de la que se contrata. Si yo tengo una necesidad de cuidar a una persona mayor de mi familia también tengo que involucrarme, eso sería, o debería ser, parte del sistema de protección. Habría que crear conciencia y espacios de formación en los que todas y todos se involucren en los cuidados.

No se han dado cambios suficientes en las dinámicas sociales de carácter familiar; el vacío creado como consecuencia de la disminución de la capacidad de las mujeres autóctonas para cuidar no se ha visto ocupado ni por las instituciones ni por los hombres (Marta Gutiérrez Sastre, 2013), lo que implica que los cuidados en la actualidad se sostienen principalmente por las mujeres migradas. En este contexto, las trabajadoras exigen respeto:

E2: Que no te vean como la chacha para todo. Porque si tú eres cuidadora, eres cuidadora. Entonces, que no te carguen con las labores que ellos no quieren hacer. O con los problemas que ellos tienen. Porque hay personas que tienen un problema y lo van a pagar con la empleada.

E4: La sensibilización es el primer paso. El trabajo de hogar es trabajo, y las trabajadoras de hogar son trabajadoras.

Se necesita dar un cambio importante en la toma de conciencia de que el empleo de hogar es trabajo, y que las trabajadoras de hogar merecen ser consideradas y tratadas como cualquier otra trabajadora. Para esto es esencial priorizar los cuidados como un elemento central de la vida y la vulnerabilidad humana, y asumir que la responsabilidad de cuidar corresponde a toda la sociedad en su conjunto (Txetxu Ausín Díez y Rosana Triviño Caballero, 2022).

En este proceso de reconocimiento del trabajo de hogar y cuidados es indispensable visibilizar el papel fundamental que cumple en nuestra sociedad y la gran contribución a la economía y a la reproducción de la vida. Para ello se debe reconocer a las personas que sostienen este trabajo; mujeres migradas de clase baja con las que las sociedades occidentales están acumulando una “deuda histórica” (Emagin, 2020:167):

E4: Has estado aquí veinte o treinta años trabajando, sosteniendo un sistema de cuidados privado de mierda, a costa de la salud, no has cotizado o has cotizado muy poco, has estado en unas condiciones muy malas, y tienes el cuerpo destrozado. Tienes cuarenta y ocho años, nadie te quiere contratar para cuidar a personas en situación de dependencia. Eso es una deuda enorme. Nos hemos aprovechado de estas personas ¿y ahora vamos a dejarlas? ¿Ahí te quedas?

E3: Entonces, en todo momento en la realidad de las mujeres se repite ese dicho tan común y tan popular aquí que dice que es la pescadilla que se muerde la cola (...) lo de la salud es importante, porque a cuenta del trabajo que se realiza muchas tienen enfermedades. Entonces, como suelo decir yo, el sistema de protección nos queda debiendo. Porque me enfermo por el trabajo que hago, pero por ese mismo trabajo que hago no recibo las condiciones adecuadas ni la remuneración justa.

Estas dos personas entrevistadas coinciden al afirmar que el sistema está endeudado con las mujeres migradas que sostienen los cuidados en nuestra sociedad. Esto se relaciona estrechamente con la lógica colonial y capitalista que rige el control fronterizo y que trata a las personas migrantes de forma utilitaria, abriendo espacios de trabajo caracterizados por la temporalidad y la precariedad en la medida en la que el sistema lo necesite y cerrando sus puertas y fronteras cuando ya no se consideran de utilidad (Chandra Talpade Mohanty, 2008). Si se reconoce la dependencia que las sociedades actuales tienen del trabajo doméstico y de cuidados y, por ende, de estas mujeres que cubren estos puestos de trabajo, no puede obviarse la deuda social que les “dejamos debiendo”:

E4: Tenemos una deuda como sociedad con estas mujeres. ¿Cómo les pagamos esa deuda? Bueno, pues habrá que pensar. Porque si no menudo chollo.

Efectivamente, existe una gran deuda con estas mujeres que trabajan durante años sosteniendo un sistema de cuidados en condiciones de precariedad, con jornadas interminables y mal remuneradas y sin acceso en muchas ocasiones a jubilación o a un sistema de protección social que las respalde cuando ya no pueden seguir trabajando. Muchas de ellas se ven obligadas a volver a sus países de origen tras toda una vida trabajando en un país que no reconoce, al menos no de forma efectiva, la importancia de sus aportaciones al sistema de cuidados que sustenta nuestras sociedades y economías.

A modo de conclusión: la responsabilidad de las administraciones públicas vascas

En base a la realidad sociolaboral expuesta, y a modo de conclusión, presentamos seis líneas de actuación que podrían ser abordadas desde las administraciones públicas vascas:

1. En primer lugar, se considera que un trabajo fundamental a realizar por parte de la Administración es colaborar y cooperar para que, efectivamente, pueda darse un convenio colectivo para las trabajadoras de hogar y cuidados en la CAE o en cada uno de los territorios históricos. Y es que es un convenio colectivo el que puede delimitar categorías, especialidades, funciones, horarios, retribuciones y derechos sociales (licencias, permisos, vacaciones, formación continuada, etc.); dando lugar así a la regulación de varias de las reivindicaciones actuales del sector.
2. Por otro lado, también es prioritario ampliar las posibilidades de acceso a formación, de manera inclusiva, teniendo en cuenta la realidad de las trabajadoras en cuanto a disponibilidad horaria y medios.
3. En el ámbito de la protección social y cobertura de derechos básicos, y teniendo en cuenta su especial vulnerabilidad, es indispensable no dejar de lado a las personas en situación administrativa irregular, particularmente, en lo que respecta al acceso al sistema sanitario y a los servicios sociales. Así, implementar medidas reguladoras que puedan solventar los problemas relativos al padrón es un paso muy importante.
4. También hace falta recursos para enfrentar tres grandes barreras: la complejidad burocrática, la brecha digital y las dificultades idiomáticas.

En este sentido, igualmente, es imprescindible garantizar la formación y sensibilización del personal profesional del sector público para que ofrezcan una atención adecuada en términos de justicia social.

5. A su vez, conviene impulsar la coordinación y el trabajo en común con el tercer sector y el tejido asociativo; que pueden hacer de puente entre las mujeres migradas y la administración, tanto en la transmisión como en la recepción de información. Este trabajo común podría favorecer la cercanía y la confianza en la administración y, al tiempo, evitar duplicidades o, en su caso, fortalecer carencias detectadas. Para facilitar el cometido de estas organizaciones, las administraciones públicas deben proporcionarles los recursos necesarios.
6. Por último, la administración tiene la responsabilidad de implicarse en la creación de un contexto social igualitario y no discriminatorio. Esto conlleva ponderar el valor de los cuidados y asumir los derechos básicos de las trabajadoras que se dedican a proporcionarlos; primordialmente, acceso a vivienda y condiciones sociolaborales dignas. Interpelar a la parte empleadora, y a la sociedad en su conjunto, es competencia también de la administración.



Flavi, Sofía, M^a Elena, Valeria, Luz e Isabel

Sofía dice que tras cinco años de interna *recién* empieza a respirar. Y empieza a respirar porque el trabajo de interna es, como dice María Elena, un encierro. Por muy bien que estés, al final es un encierro en el que te sientes frustrada. Así lo expresa también Luz que al volver la vista atrás, a un mes de octubre del 2009 en el que llegó a la ciudad de Donosti a través de sus hermanas, recuerda que siempre estaba encerrada, sin conocimiento, sin tiempo de socializar con otras personas. La soledad. El aislamiento. Y el miedo. Por los papeles, por la situación de irregularidad administrativa en la que se encuentran. Valeria salió de Nicaragua en el 2009 y durante mucho tiempo caminó con miedo por la calle, con el corazón en la mano, nerviosa porque se sentía sospechosa a los ojos de cualquier *ertzaina*. Un miedo que le llevo a no acercarse en tres años a los servicios de salud a pesar de que necesitaba medicación para la tensión.

Los papeles, regularizar su situación, una de las primeras metas a lograr. Y por alcanzar esa meta se soporta, se aguanta, se sufre. No cobrar lo que se debe, horarios y jornadas abusivas, tareas que van más allá del cuidado a una persona y acaban incorporando a otros miembros de la familia a los que también hay que atender. Pero aguantan. Por los papeles. De lo malo, se decía así misma Luz, iba a sacar la parte positiva. Porque no tenía buenas condiciones, pero al menos ahí le iban a hacer los papeles. Sin papeles, y aunque sepan las condiciones que les tienen que dar, no quieren hablar por miedo a quedarse sin trabajo, cuenta M^a Elena que cumple ahora tres años de estancia. Ante un problema grave de salud solucionado, pero con una recomendación de quince días de reposo, M^a Elena duda, le entra su miedo. Muchas compañeras le

dicen que si hace el reposo le van a meter en el trabajo a otra persona. “Si no te parecen bien las condiciones te puedes ir y buscamos a otra”, eso les ha pasado a muchas.

Otras veces son las amenazas de la familia, que se valen de la situación de irregularidad de la persona. Sofía recuerda como en su segundo trabajo de interna le empadronaron, pero le prohibieron hablar con otras personas o consultar su situación. Le decían que si hablaba con alguien y le explicaba que estaba trabajando sin contrato les podían multar por tener a una persona sin papeles y que a ella le devolverían a su país y que no podría volver a entrar. Sin conocer la ciudad y sin ningún tipo de vínculo, Sofía se quedaba en la casa incluso en sus dos horas libres. Una situación a la que la familia se acostumbró. Era un pesar estar ahí, dice, pero aguantaba por mis documentos. Tú vienes a un sitio en el que no conoces a nadie y del que no sabes las reglas ni los derechos, reflexiona Sofía. Y claro que acabas teniendo miedo porque te meten en la cabeza eso de que te van a devolver.

También están las relaciones que se establecen con la persona a la que una cuida. Relaciones de intimidad que muchas veces proporcionan confianza y seguridad a las personas mayores. Isabel vive estresada, carece de tiempo para ella y después de cinco años sigue sin cobrar los festivos y los fines de semana. Tiene contacto con LAB y le han estado asesorando. Pero, como ella dice, ahora estoy entre mis derechos y el afecto que le he cogido al abuelo. Porque yo me voy de vacaciones y al abuelo le da por casi dejar de comer. Y los familiares se van de vacaciones y a él le importa un comino. Además, ahora está más deteriorado. El afecto, la complicidad y confianza que se ha generado entre Isabel y el abuelo frente a la vulneración de sus derechos: un contrato por 40 horas que no se respeta en absoluto y que, por el momento y a pesar del enojo de algunos de los familiares, ella no ha firmado.

Aguantan. Por la familia que dejan atrás y a la que no fallan con el envío de remesas. Luz recuerda como lo primero que hacía al cobrar era coger la calculadora, un cuaderno y un lápiz para sacar todas las cuentas. Y que siempre acababa pensando el poquito dinero que le quedaba. Pero se mentalizaba con que estaba ayudando y haciendo cosas. Entonces no existía la posibilidad del capricho, ahora sí, ahora puede darse el capricho de un par de botas y de un abrigo, buenos, que duren. Hoy en día, dice orgullosa, tiene su casa en Honduras, donde viven sus hijos. Primero fue la entrada para el terreno, luego el material, los gastos tributarios, mes a mes, poco a poco. Años. Es un logro que le permite pensar que todo lo pasado ha valido la pena. Isabel enviaba remesas y ahora, cuenta, tiene ya un tiempo de haber resuelto. Antes enviaba para la deuda de la casa hasta que la acabé y también para mis hijos. Ahora ya están trabajando en Estados Unidos. Y lo que mando para mi mamá también ha bajado, porque tengo mi casa rentada.

Aguantan. Por las deudas contraídas para el viaje. El pasaje a España es carísimo y tú no tienes ese dinero, cuenta Valeria, tú haces un préstamo con el banco y ya sabes que un banco te va sumando intereses. Y si no pagas eso va subiendo. Una se viene con deudas a este país, recuerda Luz a sus 60 años. Para poder venir sacas un préstamo y luego hasta que no tienes trabajo estable no empiezas a pagar esa deuda.

Resistir por los papeles, por poder ahorrar la vivienda, por poder enviar remesas, deja rastro en la biografía de estas mujeres, un rastro físico, emocional, social. El trabajo de interna implica estar disponible todo el rato para “otros”, el tiempo propio apenas existe. Tampoco el espacio, porque se trabaja en el espacio íntimo de otras personas. Tras años sin haber podido regresar a su país, Valeria encontró un pasaje medianamente económico. La señora le daba las vacaciones en agosto y el pasaje era entre el quince de julio y el quince de agosto. Sólo que Valeria le plantease la posibilidad de alterar el calendario le valió una buena reprimenda en la que fue acusada de egoísta. A Sofía no le dejaban tomarse ningún festivo, cómo iba a dejar sola a una mujer tan mayor. El hecho de no tener documentos hacía que le dijese que no tenía derecho a tomarse ningún feriado. Los tiempos propios apenas existen, porque tu día a día queda vinculado a las necesidades y requerimientos de otra persona y de otra familia. Isabel lleva cinco años librando únicamente el 25 de diciembre y el 1 de enero. Cuando su madre enfermó decidió tomarse sus vacaciones para poder cuidarla. Les dije que necesitaba mis vacaciones y me dijeron que eso era imposible. Pero yo les dije que el dinero va y viene y que primero es mi sangre y mi familia y después el resto. Porque necesitaba el trabajo, pero también necesitaba cuidar de mi madre. Lo hablamos y al final me dieron mis vacaciones. Las repuestas que las empleadoras dieron a Isabel, Sofía y Valeria cuando plantearon la necesidad -y el derecho- de un tiempo propio muestran que en el trabajo de interna se da por supuesta una obligación moral con la que las trabajadoras supuestamente han de cumplir. Algo que va mucho más allá de su relación laboral.

Luz dice que como interna hay que estar mirando siempre el reloj. Hay que estar muchísimas horas encerrada y cuando tienes dos horas libres, vas a la calle corriendo, viendo que hay que regresar de nuevo. Cuando los empleadores te contratan siempre hablan del contrato de 40 horas. Pero luego nunca son 40 horas y se supera mucho esa cifra. Si se sacara un cómputo de las horas trabajadas... Muchas veces se dice que son horas de presencia, pero en realidad no lo son, enfatiza Luz. Son horas en las que se está laborando. Hay que estar pendientes de la persona y haciendo cosas que no se pudieron hacer en otro momento. Porque la persona a la que una cuida le consume mucho trabajo, sobre todo si tiene una demencia o hay que andar mucho detrás de ella: que si limpiarla, que si sacarla de paseo, que si cocinar... No son las cuarenta horas que dice que se trabaja, coincide Sofía, son las sesenta que tú estás dedicada ahí. No duermes, porque no sabes en qué momento te va a llamar. No pegas ojo y te tienes que levantar a las ocho de la mañana sin haber dormido.

Encierro, aislamiento, aguante y soledad. Mucha soledad. Valeria, Flavi, Isabel, Sofía, Luz y María Elena recuerdan su primer tiempo en pueblos y ciudades de Euskadi como un tiempo de aislamiento, de silencio y desamparo, de no conocer ni saber. Valeria considera que quizás tuvo un poco más de suerte, porque cuando llegó a Beasain, allá estaba su mamá y dos hermanas suyas a las que había traído. Luego le trajo a ella. Y ahora Valeria se ha traído a su hija y ésta a la suya, es decir, la nieta. Toda una cadena migratoria de mujeres iniciada por su mamá, que fue quien peor lo pasó al llegar a un lugar en el que no conocía a nadie. Al traer a su primera hija, la persona que rentaba los cuartos compartidos del piso le corrió de la casa, le robo dinero, le fue a poner mal a su trabajo y le amenazó con denunciarle. Todo por haberle comunicado la mamá de Valeria que dejaba el piso por la llegada de su hija y la falta de espacio. La mamá de Valeria quedó en la calle y acabó acercándose a una iglesia en la que le ayudaron para buscar piso y trabajo. Pero desde luego no lo pasó nada bien, recuerda Valeria, fue muy duro para ella.

Flavi llegó con 19 años desde Perú. Allá era estudiante, pero la situación económica del país le obligó a dejar los estudios, muy caros, y ponerse a trabajar. Un familiar le animó a salir y se vino a través de él. Los primeros tres meses no tenía trabajo, recuerda, y luego fui a un centro social de unas monjitas. Ahí consiguió su primer trabajo. Nunca acudió a servicios sociales, a pesar de la recomendación de su familiar. Y no es hasta que hace el curso sociosanitario, fallecida la señora a la que cuidaba, que comienza a conocer gente, a socializar, a recorrer y familiarizarse con las calles de la ciudad a la que vino.

Sofía no sabía lo que era “darse de alta en Lanbide”, algo en que insistían las chicas cuando salía a caminar con la abuelita. Las chicas son otras mujeres cuidadoras que salen al parque y con las que tú intercambias palabras, explica, y así te vas enterando de muchas cosas que otros no te dicen. Ellas me decían que me diera de alta para poder estudiar y así acabe comentándoselo a las hijas. Pero en aquel momento las empleadoras, las hijas, le dijeron que no podía estudiar porque no tenía papeles. Ahora sabe que sí podía hacerlo y que a ellas no les convenía que dejara a su madre sola. Es más, con el tiempo, cuando legalmente se estableció una ayuda oficial por tener contratada a una persona con certificado sociosanitario, ahí sí que le obligaron a estudiarlo. Además de la familia, es el contacto con otras mujeres trabajadoras la primera fuente de conocimiento, el primer recurso. Funciona el boca a boca, subraya Sofía, en el parque hablábamos de que nos avisáramos si se sabía algo de un trabajo, de dónde pedir ayudas y de dónde estudiar. Ha sido por medio de las compañeras que he llegado a la asociación. Ya ahí es donde yo he visto mis derechos y ya he podido despertar y reclamar lo que me corresponde.

Isabel se vino a Bilbao por la situación económica y política que había en su país en el 2018. Recuerda que allá, en Nicaragua, se le cerraron las puertas con una deuda de 20.000 dólares por su casa. Entonces me vi obligada a salir,

dice, porque no tenía cómo pagarla. Y soy madre soltera, me ha tocado fajarme sola para trabajar para mis hijos. A través de la amiga de uno de sus hijos vino directamente a vivir a Bilbao a una habitación por la que pagaba 150 euros y en la que dormían cuatro personas. Por consejo de esta persona comenzó a anunciarse en una plataforma *on-line* y encontró sus primeros trabajos por horas. Casi todas las que estábamos ahí, se acuerda, nos anunciábamos en esa plataforma y varias encontraron trabajo. Yo también, pero nada más que por horas. Para trabajar por las noches cuidando a una señora. Ganaba 20 euros la noche y era de lunes a viernes. En esos primeros tiempos acudió a una iglesia del barrio en la que le enlazaron con Médicos del Mundo debido a su diabetes. El trabajo como interna lo obtuvo por el boca a boca, a través de otra chica nicaragüense que le recomendó.

María Elena ni siquiera tenía pensado establecerse en Euskadi. Enfermera en su país de origen vino de visita embarazada de tres meses con el padre de su hijo para conocer a su familia política. Por amor me vine para acá, relata. Y entonces tuvo un accidente y ya no pudo retornar. El padre de su hijo se marchó en el octavo mes de embarazo y aquí quedó, luchando con una suegra que, en un momento dado, cansada por tanto gasto, le pide que se salga de su piso. Sin medios económicos para plantearse el regreso, son de nuevo las compañeras del parque y la institución religiosa quienes le proporcionan contactos. Recuerda que casi no hablaba con nadie y casi no salía. La sombra y el control en la distancia del padre de su hijo hacía que se encerrase y no saliese. Pero gracias a los nuevos contactos, la Fundación Ellacuría y la ayuda de una trabajadora de LAB empecé a conocer muchas cosas y a abrirme mentalmente.

No obstante, el ser madre con un hijo tan pequeño, sin ninguna red, era una situación muy difícil. El primer trabajo que encuentra le supone dejar a su hijo, con un pago acordado, con personas que conoce y en algún caso incluso desconocidas. Todo por no perder el trabajo, dice, porque si lo perdía me quedaba sin dinero para la habitación y la comida. Al final la situación se hizo insostenible y se vio en la obligación de mandar a su hijo a su país, quedándose aquí a trabajar para ayudar a su hijo y sus padres, ya mayores. Era horrible, recuerda, a veces con el pago ni ajustaba para comprar las cosas que necesitaba o para pagarles a las otras chicas que me ayudaban. Además, sabía que no lo iban a cuidar igual. Fue un sacrificio durísimo. Un sacrificio por el que fue juzgada y tachada por alguna gente de mala madre. Como en otros casos, como siempre, a nadie parece que se le ha ocurrido tachar al padre ausente desde antes del nacimiento de mal padre.

Duele no estar allí para él, confiesa, pero también sé que está mejor. Está en su casa. En todo este tiempo las videollamadas han sido el canal de comunicación. Es un teléfono, pero él la está viendo y sabe que es su madre. Se pone a jugar para que ella le vea. A veces agarra fotos de ella, allá en la casa, y empieza a decir que es su mamá. Hoy María Elena está a punto de hacer sus papeles. Ir por

mi hijo, porque no quiero dejarlo mucho tiempo solo, es lo primero que le pasa por la cabeza. Porque si no al final me va a ver como a cualquier otra persona y no va a saber quién es su madre. Tengo ese temor. Aunque sea por poco tiempo tengo que ir para compartir con él, para que vea que soy su madre y que estoy aquí porque tengo que trabajar.

Luz, la más adulta de estas mujeres, recuerda que al principio sólo hablaba con su familia por teléfono. Tenía un teléfono de esos en los que ibas metiendo saldo, recuerda. Y no me comunicaba por videollamada. Después ya lo tuve y hablábamos mucho y ya los miraba. Pero tuvo que pasar mucho tiempo para eso, dice, y sí que fue muy duro. Durísimo. Además, allá desconocen las necesidades que uno pasa en los trabajos. Porque los trabajos de interna son durísimos. Ahora tiene a una hija y a su yerno acá. Ella les recibió, les tenía alquilada una habitación con ropa de cama y mantas para el frío. Con comida y productos de limpieza. En su tiempo libre y, siempre que coincidan en horarios, sale con ellos. Se vean o no están en comunicación todo el tiempo. Ellos están pendientes de mí y yo de ellos, dice.

También Valeria sabe lo que es dejar hijos en origen y salir de una situación de maltrato. Se casó muy joven y aguantó. Mucho. Porque no quería ponerles padrastro a mis hijos, dice. Nunca había salido a ninguna parte, siempre había estado en casa. Porque mi marido no me dejaba trabajar ni nada. Yo siempre estaba ahí y tampoco podía tener amistades, porque a él no le gustaba. Le tenía mucho miedo. Le tenía pavor a ese hombre. Yo le reconocía el ruido de sus zapatos desde cien metros y cuando escuchaba que llegaba tomado me entraba un miedo tremendo y me ponía a temblar. Y hacía calor, pero era frío por el miedo. En un momento dado su marido se fue a EE. UU., desde donde llegaban amenazas, pero nunca dinero. Su madre ya había salido y le pidió ayuda para venirse. Me dolía en el alma dejar a mis hijos, pero era la única alternativa que tenía, recuerda. Y al venir aquí y empezar a trabajar y ganar mi dinero ya fue otra cosa. Tenía un dinero mío y ya no tenía que depender de nadie, sólo de mi trabajo y de lo que yo hacía. Yo ahora ya soy libre, afirma, soy como las mariposas.

Al igual que Luz, Valeria también recuerda los tiempos en que no había WhatsApp y tenían que ir a los locutorios a hablar por teléfono a las cabinas. No tenías otra, relata, comprabas la tarjeta para llamar desde los teléfonos que estaban en las calles. Te gastabas un montón de dinero. Pero ahora con esta aplicación puedes hacer hasta videollamadas. Cuando regresé la primera vez no conocía a mis nietas en persona. Una ya tenía cinco años y la otra ocho. Y el niño un añito. Pero me conocían por las videollamadas y se quedaron todo ese mes como si hubiesen vivido conmigo toda la vida.

Valeria estuvo de interna cuatro años y medio en una casa donde no le pagaban lo establecido por ley. Ante los incumplimientos y abusos reiterados, Valeria decía que iba a llamar a SOS Racismo, pero la familia le insistía en que no lo

hiciese porque iba a quedar fichada y no le iba a dar trabajo nadie. Finalmente acudió a SOS Racismo. El caso no llegó a juicio porque la familia quiso arreglar la situación y abonó gran parte del dinero que le correspondía como trabajadora. A partir de entonces, Valeria acude todos los jueves a SOS Racismo. Tiene dos horas libres todos los días y le queda cerca. Sin embargo, las mujeres que viven lejos tienen dificultades, no les da tiempo. En SOS Racismo, cuenta, te juntas. Y al final es como que te vas abriendo y vas conociendo los derechos que tienes. Antes yo ni sabía que tenía derechos, porque te dicen que si no tienes papeles no tienes derecho a nada. Además, si tienes papeles te respetan más. Antes era muy tímida, reconoce Valeria, a veces no podía ni hablar. Pero ahora nos reunimos y nos conocemos. Ahora soy yo la que si me encuentro con una muchacha que está en una situación así le digo que vaya a SOS Racismo.

Luz está negociando con la familia para la que trabaja la cuestión de las horas de presencia, esos momentos en los que la trabajadora debe estar “disponible”. La normativa del 2011 estableció que los tiempos de presencia deben ser hasta de 20 horas semanales y estar remunerados, por lo que los contratos de trabajo y los salarios deberían ser de 60 horas a la semana. Ellos piensan que cuando una va de interna es que va a estar ahí, dice, así que las horas de presencia no se tienen en cuenta. Ahora yo se lo he explicado, porque me dijeron que no lo entendían. Vamos a ver cómo acaba esto. Los conocimientos y el asesoramiento en el pasado con SOS Racismo, toda esa experiencia, le están permitiendo afrontar la negociación.

Luz ha estado en contacto, desde que llegó, con entidades y asociaciones a través de las que ha obtenido trabajo y la posibilidad de ir haciendo cursos. Muchos cursos. El primero de informática, con las monjitas de Caritas, se acuerda. Mucho más tarde retomó la informática con Gaztaroa Sartu. Por el camino uno en el que le enseñaron el arreglo de las camas, el manejo de la aspiradora y hasta le regalaron un libro de la comida básica de España. Posteriormente, con Cruz Roja, hizo uno de cuidados básicos para la higiene y el aseo de personas mayores. Luego hizo el sociosanitario con Lanbide. Y por ahí recuerda uno de costura, otro de geriatría y uno de inglés, en la EPA, al que casi no pudo acudir y no aprendió nada. Tirando de la memoria todavía le sale alguno más... Es que una ya tiene tantos papeles en el baúl que algunos los tengo olvidados, se excusa. Ahora también acude a la Casa de las Mujeres. Tan sólo una vez en estos años acudió a los servicios sociales para una ayuda puntual. Y siempre la calle, las compañeras, como fuente de información.

Flavi y Sofía han estado muchos años sin acudir a los servicios sociales. Una mezcla de desconocimiento, sensación de lejanía y serias dificultades para ir dados los tiempos del trabajo como internas son las principales razones. Ha sido a partir de su participación en la asociación ATHCA (Asociación de trabajadoras del hogar y de los cuidados de Álava) cuando Sofía ha acudido para informarse y solicitar alguna ayuda. Y a la asociación ambas llegaron por las

compañeras que conocieron en el curso sociosanitario. Flavi acudió a una de las reuniones y no regresó a otra hasta pasado año y medio. En esa segunda ocasión, una de las mujeres le reconoció y se acordó de ella. Y fue tan bonito eso, dice, que ya decidí quedarme. El hecho de que una persona extraña se sienta tan feliz de volver a verte me hizo sentir bien. Pensé que no sólo te ofrecían asesoramiento, sino que también te apoyaban y se alegraban cuando te pasaba algo bueno.

Para Sofía la asociación ha sido de mucha ayuda. Ha conocido gente, mujeres de otros países con las que ha compartido vivencias y experiencias de trabajo y de vida, el hecho de estar acá como inmigradas, cómo han llegado y cómo han dejado a la familia. Voy a cumplir dos años con la asociación, relata, y me he acostumbrado a ellas. No es sólo que nos reunamos, sino que también trabajamos la manera de ayudar a las mujeres que emigran. Porque hay muchas mujeres que vienen con muchos problemas. Y uno de ellos, que ahora es el mayor problema que tenemos, es el padrón. Se ha vuelto un negocio. Tú alquilas una habitación y no te quieren dar el padrón. Y lo pasan mucho peor las chicas que tienen hijos, porque no les quieren alquilar. Todos estos problemas los vemos en la asociación.

El compañerismo con las chicas y escuchar sus historias, subraya Flavi, sus vivencias que son también tus vivencias. Todo eso sirve para ayudarte mucho con la autoestima y para que no te quedes ahí. Siempre están alentándote. Aunque no lo creas, con esto aprendí a hablar en público ya a no tener miedo de mirar a los ojos a las personas. Hoy en día Flavi es la secretaria de la asociación.

María Elena sí ha acudido a servicios sociales. Y una vez anterior, que no olvida, fue a Lanbide. La experiencia no fue buena. Necesitaba ayuda para la habitación y la mujer que le atendió le preguntó si tenía contrato de subarriendo. Le dije que no, dice María Elena, es que es difícil que se lo den a uno. Entonces me tiró el pasaporte y me dijo que a ver quién me mandaba parir hijos. Es horrible que uno ande un día con tanto dolor y con tantas cosas que le pasan y acudir a un lugar a solicitar ayuda y que alguien lo trate así de esa manera. Es feo. Yo me salí de ahí ese día y no volví a llegar. La experiencia posterior con servicios sociales fue mejor, le atendió una trabajadora social que hizo el intento de hacer un expediente para solicitar una ayuda económica. Pero tampoco se pudo entonces por la falta de un contrato de subarriendo. Cuando por fin María Elena consiguió una habitación en la que le daban contrato de subarriendo las condiciones eran abusivas. Me estaban cobrando, recuerda, 500 euros por la habitación para hacerme el contrato y además me decían que tenía que pagar los gastos aparte. Era como que el señor se ponía a hacer números calculando lo que tenía que pagar si me iban a dar la ayuda y no sé qué. Entonces yo dije que no podría jugar conmigo misma y poner en juego a mi hijo. Estuve casi dos meses y me fui. Fue entonces, después de luchar duro, cuando tomó la decisión de ejercer una maternidad transnacional.

La vivienda es un gran problema. Y uno de los obstáculos más grandes que Luz ha visto de cara a la reagrupación. Uno no puede traer, así como así a la familia, señala, hace falta tener un piso y eso es muy difícil. También Valeria incide en la cuestión de la vivienda. La mayoría de las personas queremos tener un piso, afirma, pero es muy difícil. Han subido muchísimo y por uno de tres habitaciones te piden 1.500 o 1.600 euros. Yo gano 1.269, imagínate. Además, tienes que pagar aparte la luz, el agua, la calefacción, la basura... Al trabajar de interna ahorra la vivienda, aunque tiene alquilada junto a su hija y nieta una habitación. Ella va fines de semana y días de fiesta. Junto con su hija pagan por la habitación 450 euros. Que tuviéramos un piso, sueña Valeria. Porque mi nieta está sola metida en esa habitación. Tiene que hacer sus tareas en la cama y a veces también come ahí. Como está sola y muchas veces no hay nadie se mete en el cuarto. Porque todas trabajan, es un piso en el que todas trabajan.

Como antes dijo, Luz está actualmente negociando las horas de presencia con la familia empleadora. Tiene aquí a su hija y su yerno con los que comparte su tiempo libre y está en dos grupos de WhatsApp, uno de SOS Racismo y otro de la Casa de las Mujeres, con los que se mantiene informada de reuniones, formaciones y otras actividades. Y hablando de estos grupos, de lo que en ellos se pregunta, insiste en el desconocimiento que hay. En la desinformación que tienen las chicas acerca de sus derechos laborales. Las que más saben dan consejos a las demás. Ella, desde su experiencia, ya con su situación regularizada, cuando ve que tiene conocimientos también interviene. En esa experiencia resalta la importancia de obtener el certificado sociosanitario. Porque una vez que recibes el curso, dice, una se da cuenta de un montón de cosas que las personas mayores dependientes necesitan por parte del cuidador. Y ahora cuando estoy en un trabajo les digo a mis jefes que para que la persona a la que cuidas esté bien cuidada, el cuidador también tiene que estar bien cuidado. Les digo que eso se llama “cuidando al cuidador”. Además, he aprendido que es mejor decir las cosas. Porque si una no dice las cosas nunca va a ver cuál es el resultado en la otra persona. Las cosas que quedan por conseguir las tiene claras: reivindicar derechos y que sean reconocidos legalmente. Que al trabajo de interna y de hogar se le dé el valor que merece. Y que el salario sea acorde con el trabajo que se realiza.

Isabel está yendo desde hace unas semanas a KZgunea donde le enseñan computación. Se está sacando el certificado sociosanitario *on-line*. Como con el trabajo que tengo yo no puedo ir a clases, explica, les dije en Lanbide que necesitaba un curso *on-line*. Pero para eso necesito ponerme al día. Esta formación, la obtención del certificado, todo forma parte de los objetivos e ilusiones de Isabel. Aquí he venido a aprender muchas cosas, dice. Una de las principales es a valorarme como persona y como mujer. Y también quiero probarme a mí misma que puedo crecer en el aspecto laboral. Toda la vida he sido totalmente independiente y me gustaría... lo que quiero decir es que querría demostrarme a mí misma que sí puedo ejercer en el ámbito laboral y no precisamente sólo como

cuidadora. También hace unas semanas Isabel hizo el examen para obtener la nacionalidad. Su gran ilusión: ir a ver a sus hijos a Estados Unidos.

La familia de Flavi, su madre, padre y dos hermanos están ahora aquí con ella y después de un tiempo han conseguido alquilarse un piso. Aunque ella no vive con sus padres, dice orgullosa, soy una mujer independiente. En estos momentos tira de ahorros y un trabajo de pocas horas porque está preparando la EBAU (Evaluación de Bachillerato para el Acceso a la Universidad) para ir a la universidad y cursar una carrera relacionada con las ciencias.

Sofía ya ha metido los papeles para la nacionalidad y calcula que la tendrá para el año que viene. Se acuerda cuando recibió su NIE, su carnet de la seguridad social, sus papeles y se echó a llorar. Unos logros que suponen mucho tanto a nivel personal como profesional. Y si de algo está satisfecha es de haber conseguido alquilar un piso. Un piso, que, a pesar de la dureza de las relaciones en el pasado, le han alquilado sus antiguas empleadoras. Nunca había pensado en tener... sí que había pensado en no trabajar más de interna, confiesa, pero conseguir un piso para mí fue un logro de verdad. Porque hoy en día está muy difícil y a veces me paro a pensar qué habría sido de mí si no hubiese tenido un piso. Creo que estos seis años me han servido muchísimo, y ahora me alegro de que estén aquí mis sobrinas.

Tanto Sofía como Flavi tienen muy claro su trabajo y su lucha desde la asociación. Los problemas principales ahora son la formación y el padrón. A largo plazo, dice Sofía, tenemos un objetivo deseado y que parece imposible que se haga, que es abolir el trabajo interno. Y también, añade Flavi, habría que abolir la Ley de Extranjería. La violencia estructural, que no nos deja.



Reflexiones finales

Las historias de Flavi, Sofía, María Elena, Valeria, Luz e Isabel ejemplifican el tránsito de incorporación social de las personas de origen extranjero desde la precariedad del trabajo interno hasta su inserción subalterna en la sociedad receptora. Son historias personales y, a la vez, son la misma historia. Este tránsito tiene altibajos manifiestos, con unos comienzos en los que se entrecruzan las muchas dificultades materiales que encuentran las mujeres migradas en una situación de subordinación socio-legal muy notable.

En el trasfondo está la Ley de Extranjería que coloca en un no lugar social a toda la población migrada. Esta Ley construye un periodo de penumbra social que va desde la expiración del visado de turista hasta las primeras fases de regularización. En el interín un elemento que será decisivo es el del padrón, que es ajeno de muchas formas a la lógica de la Ley de Extranjería.

El padrón garantiza al menos la cuenta atrás para el cómputo de los tiempos necesarios para poder obtener la regularización. Esta es la vía que siguen casi la totalidad de las personas migradas, pero lesivamente afecta a muchas personas que comienzan este periplo de regularización en el trabajo doméstico interno. Esta situación es grave en dos sentidos. En primer lugar, porque las autoridades no aplican el celo necesario para que estas situaciones no tengan lugar. Y, en segundo, porque muestra que la persona que resuelve las necesidades funcionales de las familias contratantes y del conjunto de la sociedad no es legalmente reconocida: se le niega su existencia en tanto ciudadana y se le degrada en su humanidad.

Desde esta situación hasta su inserción más estandarizada, encontramos elementos de una extrema dificultad asociada a las características propias del servicio interno doméstico que terminan generando una variedad del “síndrome de Estocolmo”. Es decir, la persona vive un sinfín de dificultades, maltratos, ninguneos, abusos, actitudes condescendientes, etc. en las que la persona se ve envuelta a la vez que desarrolla una respuesta en muchos casos donde predomina la vinculación con la familia y, sobre todo, con la persona cuidada. Esta vinculación tan emocional como inefable es lo que predomina en este ámbito de empleo y lo que hace que sea de difícil abordaje desde las políticas sociales, laborales o sindicales. Son varios los testimonios de personas que se refieren a la angustia, la preocupación y el duelo que experimentaron una vez fallecida la persona a la que cuidaban. Los vínculos que caracterizan a esta situación solo pueden ser abordados desde una sólida política social en la que se preserve esta situación liminal con los derechos de las personas cuidadoras. Se trata de hacer emerger una relación que probablemente nunca desaparecerá pero que puede desarrollarse en una estructura jurídica laboral que reconozca su dificultad sin que esta suponga una merma en derechos a la persona trabajadora. Somos conscientes de que ello supone una profunda revisión de los límites y repliegues más ocultos de un sistema de dominación patriarcal.

Estos procesos más o menos dolorosos terminan normalmente en historias relativamente exitosas (al menos desde el punto de vista migratorio) en los que los logros son superiores a los perjuicios que se han sufrido. Y esta cadena de la que un número de mujeres se desvincula se alimenta simultáneamente por mujeres que se encadenan a ella en el inicio del proceso migratorio.



Bibliografía

Aguirre Sánchez-Beato, Estela y Ranea Triviño, Beatriz (2020). *Investigación Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas*. Federación de Mujeres Progresistas.
<https://fmujeresprogresistas.org/wp-content/uploads/2020/12/Estudio-Mujer-inmigrante-y-empleo-de-hogar-FMP-2020.pdf>

Aguirre Sánchez-Beato, Estela, González Maza, Ana María y Mateos Carmona, Elvira (2024). *Guía de contratación responsable en el empleo del hogar y de los cuidados “Esenciales: proyecto por el reconocimiento del empleo del hogar y de los cuidados”*. Federación de Mujeres Progresistas.
<https://fmujeresprogresistas.org/wp-content/uploads/2024/05/Guia-Esenciales-2024.pdf>

ATH-ELE. (2025). Estadísticas 2024.
<file:///Users/apple/Downloads/Estad%C3%ADsticas%202024%20definitivas.pdf>

ATH-ELE – Etxe barrukoak Asociación de trabajadores del Hogar de Bizkaia. (2024). *Cerrad darucama ya*. Recuperado el 4 de noviembre de 2024 de:
<https://ath-ele.com/es/>

ATH-ELE – Etxe barrukoak Asociación de trabajadores del Hogar de Bizkaia. (2024). *No a la privatización de la seguridad social*. Recuperado el 4 de noviembre de 2024 de:
<https://ath-ele.com/es/>

- Ausín Díez, Txetxu, y Triviño Caballero, Rosana (2022). Responsabilidad por los cuidados. *Bajo Palabra*, II (30), pp. 155-174.
<https://doi.org/10.15366/bp2022.30.008>
- Bianchi Pernasilici, Gisela y Lafita Solé, Savina (2021). *¿Cómo afecta el sistema y modelo de cuidados actual en la salud y la situación socioeconómica de la población de Elorrio?* Ayuntamiento de Elorrio.
<https://www.elorrio.eus/es-ES/Areas/Igualdad/Estudios/diagnostico-2021.pdf>
- Civersity. (2019). *Diagnóstico de situación de las personas trabajadoras del hogar en la Comunidad Autónoma de Euskadi y de las necesidades a las que dan cobertura*. Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea.
https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/noticia/osalan_not_newsletter2_hogar/es_def/adjuntos/Estudio-diagnostico-empleadas-hogar-es.pdf
- Comisión Europea. (2024). *Estadísticas sobre la migración a Europa*. Recuperado el 31 de octubre de 2024 de:
https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/statistics-migration-europe_es
- Díaz Gorfinkiel, Magdalena (2008). El mercado de trabajo de los cuidados y la creación de las cadenas globales de cuidado: ¿cómo concilian las cuidadoras?. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26 (2), 71-89.
- Díaz Gorfinkiel, Magdalena y Martínez-Buján, Raquel (2018). Mujeres migrantes y trabajos de cuidados: transformaciones del sector doméstico en España. *Panorama Social*, (27), 105-118.
https://www.funcas.es/wp-content/uploads/migracion/articulos/funcas_ps/027art08.pdf
- Doezema, Jo (1998). Forced to Choose: Beyond the Voluntary v. Forced Prostitution Dichotomy. En Kamala, Kempadoo (Ed.) y Jo, Doezenia (Ed.), *Global sex Workers. Rights, Resistance and Redefinition*. (pp. 34-51). Routledge.
- Elizalde-San Miguel, Begoña, Lapuerta Méndez, Irene, Díaz Gorfinkiel, Magdalena, y Bogino Larrambebere, Victoria (2020). *Estudio las Empleadas de Hogar en Navarra: Análisis de sus condiciones laborales y su proceso de regularización*. Gobierno de Navarra, Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua.
<https://www.igualdadnavarra.es/imagenes/documentos/-333-f-es.pdf>

Emagin. (2020). Diagnóstico y propuesta de acción para el régimen de cuidados de Beterri Buruntzaldea 2020: Hacia la democratización de los cuidados.

https://www.emagin.eus/wp-content/uploads/2021/03/Emagin-Cast-2_compressed.pdf

Emakume Migratu Feministak Sociosanitarias[@emakumemigratu]. (3 de noviembre de 2024). @txirbilenea_sestao como la tierra, pa quien la trabaja! Desde Emakume Migratu Feministak y Txiribilenea queremos alzar la voz ante la... [Perfil de Instagram].

Instagram. https://www.instagram.com/emakumemigratu/p/DB6rwYRNEWy/?img_index=1

Errotik. (2018). *¿Quiénes cuidan en Vitoria-Gasteiz? Aproximación a las situaciones de las empleadas de hogar*. Ayuntamiento de Gasteiz.

https://medicusmundi.es/storage/resources/publications/5b921ad-cf1b03_aproximacion-situacion-empleadas-hogar.pdf

Eraberean. (2021). *Informe 2020 de actividad de la Red Eraberean*.

https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/eraberean_materiales/es_observat/adjuntos/eraberean2020_es.pdf

Escobar Nogales, Aidee, Gil Pascual, Pili, Montoya Castellón, Lydumila, Quintana Cantero, Liz, Fernández Álvarez, Riosby, Rugamas Rivas, Silvia, y Roco Sanfilippo, Josefina (2018). *Trabajadoras no domesticadas: Diagnóstico Participativo y Plan de Acción Integral*. Mundubat.

Eurostat. (2024). *Employment by sex, age and citizenship* (1000). Eurostat.

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_egan__custom_8841567/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=a2e95b51-c08a-462c-b4b7-c0a11bab32a7

Fraser, Nancy (2020). *Los talleres ocultos del capital: Un mapa para la izquierda*. Traficantes de Sueños.

García Valverde, María Dolores (2022). La trabajadora extranjera y el empleo en el hogar. *Revista Internacional de Estudios Migratorios*, 12 (2), 1-30.

<https://doi.org/10.25115/riem.v12i2.9083>

Giménez Romero, Carlos, Martínez Martínez, Julio L., Fernández García, Mercedes, y Cortés Maisonave, María De La Almudena (2006). *El codesarrollo en España. Protagonistas, discursos y experiencias*. Los Libros de La Catarata.

- Gutiérrez Sastre, Marta (2013). "Global Woman: Nannies, maids and sex workers in the new economy" de Barbara Ehrenreich y Arlie Russell Hochschild (Eds.) *Encrucijadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 5, 149-151.
- Harresiak Apurtuz. (2022). *Impacto del COVID-19 en mujeres migradas: experiencias de resistencia frente a desigualdades estructurales*.
<https://amalgama.eus/frontend/getarchivo/353>
- Hochschild, Arlie R. (2000). Global care chains and emotional surplus value. En Anthony, Giddens y Will, Hutton (Eds.), *On the Edge: Living with Global Capitalism* (pp. 130-146). Jonathan Cape.
- Hondagneu-Sotelo, Pierrette (1994). *Gendered Transitions. Mexican Experiences of Immigration*. University of California Press.
- Ikuspegi. (2021). *Trabajadoras del hogar, cuidadoras y otras realidades: Estudio sobre la inserción sociolaboral de las mujeres de origen extranjero en Ermua*.
https://www.ikuspegi.eus/files/documentos/3401_1.pdf
- Instituto de las Mujeres. (2023). *Documento de Bases por Los Cuidados: Mesa asesora por los cuidados*.
<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/docs/DocumentoBasesCuidados.pdf>
- La Barbera, María Caterina (2016). Interseccionalidad, un concepto viajero: orígenes, desarrollo e implementación en la Unión Europea. *Interdisciplina*, 4 (8), pp. 105-122.
- Leitner, Sigrid (2003). Varieties of familialism. The caring function of the family in comparative perspective. *European Societies*, 5 (4), pp. 353-375.
- Magliano, María José (2015). Interseccionalidad y migraciones: potencialidades y desafíos. *Revista Estudios Feministas*, 23 (3), pp. 691-712.
- Malen Etxea. (2021). *Un sistema de cuidados justo comunitario, requiere de la economía social*.
<https://malenetxea.org/2024/09/17/un-sistema-de-cuidados-justo-comunitario-requiere-de-la-economia-social/>

- Martín Coppola, Eva, y Rogero García, Jesús (2010). El tiempo de trabajo de las cuidadoras inmigrantes de personas mayores. *Alternativas*, (17), pp. 181-199.
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/14303/1/Alternativas_17_10.pdf
- Martínez Buján, Raquel. (2011). La reorganización de los cuidados familiares en un contexto de migración internacional. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 29 (1), 93-123.
<https://core.ac.uk/download/pdf/38812533.pdf>
- Monguít Monsalve, Mónica, Cáceres Arévalo, Pierina, y Ezquiaga Bravo, Ainhoa (2023). *Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo de hogar y los cuidados en España*. Dykinson.
<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1924.pdf>
- Morokvasic, Mirjana (1984). Birds of passage are also women. *International Migration Review*, 18 (4), pp. 886-907.
- Nogueira Domínguez, Julia y Zalakain Hernández, Joseba (2015). *La discriminación múltiple de las mujeres inmigrantes trabajadoras en servicios domésticos y de cuidado en la Comunidad Autónoma de Euskadi*. Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer.
https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_bekak/es_def/adjuntos/beca.2014.2.mujeres.inmigrantes.trabajadoras.servicios.domesticos.pdf
- OIT. (2024). *Quiénes son los trabajadores domésticos*. Recuperado el 31 de octubre de 2024 de:
<https://www.ilo.org/es/temas/trabajadores-domesticos/quienes-son-los-trabajadores-domesticos>
- Orav, Anita (2023). *Migrant women and the EU labor market: overcoming double discrimination*. European Parliamentary Research Service.
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/747905/EPRS_BRI\(2023\)747905_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/747905/EPRS_BRI(2023)747905_EN.pdf)
- Oso, Laura (2008). Migración, género y hogares transnacionales. En Joaquín García y Joan Lacomba (coords.), *La inmigración en la sociedad española: una radiografía multidisciplinar* (pp. 561-586). Bellaterra.

- Oso, Laura (2008). Mujeres latinoamericanas en España y trabajo sexual: un laberinto circular. En Gioconda, Herrera y Jacques, Ramírez (eds.), *América latina migrante: Estado, familias, identidades* (pp. 223-259). FLACSO Sede Ecuador.
- OXFAM Intermón. (2021). Esenciales y sin derechos: o cómo implementar el Convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del hogar.
<https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/esenciales-sin-derechos-informe-completo.pdf>
- OXFAM Intermón - Tejiendo Derechos. (21 de diciembre de 2023). *Derechos fundamentales, justicia y dignidad para las trabajadoras del hogar y los cuidados*. Oxfam Intermón. Recuperado el 30 de octubre de 2024 de:
<https://tejiendoderechos.oxfamintermon.org/Noticias/derechos-fundamentales-justicia-y-dignidad-para-las-trabajadoras-del-hogar-y-los-cuidados/>
- OXFAM Intermón. (2025). *Trabajo invisible y cuerpos rotos. Radiografía del empleo de hogar y cuidados en España*.
<https://www.oxfamintermon.org/es/publicacion/trabajo-invisible-empleo-hogar-cuidados>
- Parella Rubio, Sonia (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Anthropos.
- Parella Rubio, Sonia (2004). La interacción entre clase social, género y etnia: el reclutamiento de mujeres inmigrantes en el servicio doméstico. *Mientras Tanto*, (93), pp. 83-99.
- Pérez Orozco, Amaia (2011). *Cadenas Globales de Cuidado: ¿Qué Derechos Para Un Régimen Global de Cuidados justo?* Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (UN-INSTRAW).
<https://trainingcentre.unwomen.org/instraw-library/2010-R-MIG-GLO-GLO-SP.pdf>
- Pessar, Patricia R. y Mahler, Sarah J. (2003). Transnational Migration: Bringing Gender in. *International Migration Review*, 37 (3), pp. 812-846.
- Platero, Lucas (2012). La interseccionalidad como herramienta de estudio de la sexualidad. Introducción. En Lucas Platero (Ed.), *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada. Temas contemporáneos* (pp.15-72). Edicions Bellaterra.
- Poblet, Gabriela (2024). *Criadas de la globalización*. Icaria.

- Portal de Datos sobre Migración. (24 de abril de 2024). *Género y migración*. Recuperado el 31 de octubre de 2024 de:
<https://www.migrationdataportal.org/es/themes/genero-y-migracion#mujeres-migrantes>
- Razavi, Shahra (2007). *The Political and Social Economy of Care in a Development Context: Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options*. United Nations Research Institute for Social Development.
<https://cdn.unrisd.org/assets/library/papers/pdf-files/razavi-paper.pdf>
- Rodó Zárate, Maria (2021). *Interseccionalidad. Desigualdades, lugares y emociones*. Bellaterra Edicions.
- Rodríguez Cabrero, Gregorio, y Marbán Gallego, Vicente (2013). “La atención a la dependencia en una perspectiva europea de la asistencialización a la cuasi-universalización. En Eloisa del Pino Matute y María Josefa Rubio Lara (Eds.), *Los Estados de Bienestar en la encrucijada: Políticas sociales en perspectiva comparada* (pp. 317-338). Tecnos.
- Salazar Parreñas, Rhacel (2001). *Servants of Globalization. Women, Migration and Domestic Work*. Stanford University Press.
- Sassen, Saskia (2003). *Contrageografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*. Traficantes de Sueños.
- Schlenzka, Nathalie, Genevey, Moana, Mateo, Ana L., y Ortiz, Barbara (2021). *Domestic and Care Workers in Europe: An Intersectional Issue*. EQUINET - European Network of Equality Bodies.
- Silva Rodrigo, Olatz (3 de marzo de 2023). Etxebizitza duinen aldeko kanpaina abiatu du Emakume Migratu Zaintzaileen Elkartek. *berria*.
https://www.berria.eus/euskal-herria/etxebizitza-duinen-aldeko-kanpaina-abiatu-du-emakume-migratu-zaintzaileen-elkartek_225065_102.html
- Solana, José L. (2007). Movimientos migratorios, trabajadoras inmigrantes y empleo en la prostitución. *Documentación Social*, (144), pp. 37-57.
- Solé, Carlota y Parella, Sonia (2005). Discursos sobre la maternidad transnacional de las mujeres de origen latinoamericano residentes en Barcelona. *Mobilités au féminin. Tanger*, 15-19 noviembre, (pp. 1-24).

Sortzen. (2022). *Pandemia, mujeres migradas y cuidados*. Ayuntamiento de Getxo.

https://www.getxo.eus/DocsPublic/inmigracion/OBSERVATORIO/pandemia_mujeresmigradas_cuidados_2022_cas.pdf

Suárez Navaz, Liliana (2004). Transformaciones de género en el campo transnacional. El caso de las mujeres inmigrantes en España. *La Ventana*, 2 (20), pp. 293-331.

Talpade Mohanty, Chandra (2008). Bajo los Ojos de Occidente: Feminismo Académico y Discursos Coloniales. En Liliana Suárez Navaz y Aida Hernández Castillo (Eds.), *Descolonizando el Feminismo: Teorías y Prácticas desde los Márgenes* (pp. 112-162). Cátedra.

Talpade Mohanty, Chandra (2008). De vuelta a Bajo los Ojos de Occidente: La solidaridad feminista a través de las luchas anticapitalistas. En Liliana Suárez Navaz y Aida Hernández Castillo (Eds.), *Descolonizando el Feminismo: Teorías y Prácticas desde los Márgenes* (pp. 440-467). Cátedra.

Trabajadoras No Domesticadas. (26 de mayo de 2021). Las trabajadoras del hogar no queremos medidas asistencialistas. *Pikara Magazine*.

<https://www.pikaramagazine.com/2021/05/las-trabajadoras-del-hogar-no-queremos-medidas-asistencialistas/>

Vergès, Françoise (2022). *Un feminismo descolonial*. Traficantes de sueños.

Vertovec, Steven (2004). *Trends and Impacts of Migrant Transnationalism* (Working Paper, 3). Oxford: Centre on Migration, Policy and Society, University of Oxford.

https://www.compas.ox.ac.uk/wp-content/uploads/WP-2004-003-Vertovec_Impacts_Transnationalism.pdf

Yuval-Davis, Nira (2017). *Situated intersectionality and the meanings of culture: O(s) sentido(s) da(s) cultura(s)*. Consello da Cultura Galega.

http://consellodacultura.gal/mediateca/extras/Texto_Nira_maquetado.pdf

Zentzuz. (2021). *Cuidadoras migradas, el sur de nuestro norte*. Ayuntamiento Gasteiz.

<https://consumoresponsable.info/wp-content/uploads/2021/06/Cuidadoras-migradas-el-Sur-de-nuestro-Norte-2.pdf>

NORMATIVAS Y TEXTOS JURÍDICOS

Comité consultivo sobre Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (13 de septiembre de 2021). Opinión del Comité consultivo sobre Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de septiembre de 2021 sobre la brecha asistencia en la UE: un enfoque holístico y transformador de género.

https://commission.europa.eu/document/download/ec2b93f2-9341-4368-8cd6-00d80fee0640_en?filename=opinion_care_gap_2021_en.pdf

Consejo de la Unión Europea. (2020). Conclusiones del Consejo sobre la lucha contra la brecha salarial de género: valoración y distribución del trabajo remunerado y del trabajo no remunerado de cuidados (ST 13584/20).

<https://www.consilium.europa.eu/media/47063/st13584-en20.pdf>

Ley 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales. (BOPV núm. 246, de 24 de diciembre de 2008).

<https://www.legegunea.euskadi.eus/eli/es-pv/l/2008/12/05/12/dof/spa/html/webleg00-contfich/es/>

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. (BOE núm. 184, de 2 de agosto de 2011, pp. 87495 a 87544).

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-13242>

OIT. (1981). Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156).

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312301

OIT. (2011). Convenio 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189).

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

ONU Mujeres. Declaración y Plataforma de acción de Beijing (1995).

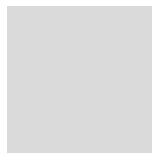
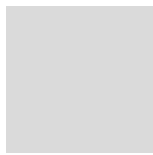
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
(BOE núm. 277, de 17 de noviembre del 2011).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-17975>

Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico social.
(BOE núm. 314, de 31 de diciembre de 2012).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-15764>

Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.
(BOE núm. 216, de 8 de septiembre de 2022).
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2022/09/06/16/con>

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, de 11 de septiembre de 2024, pp. 112825 a 112836).
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-18182



**ikus
pegi** Immigrazioaren
Euskal Behatokia
Observatorio Vasco
de Inmigración