

# Propuestas para la **dignificación** **y sensibilización** en el ámbito del **trabajo** **del hogar y el cuidado de las personas**

Consejo Municipal de Inmigración de Barcelona

BCN

Documento elaborado por el grupo de trabajo  
para la dignificación del trabajo del hogar del CMIB

Ajuntament de  
Barcelona



**Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía y Diversidad  
Consejo Municipal de Inmigración de Barcelona**

**Ayuntamiento de Barcelona**

**Noviembre 2017**

# Consejo Municipal de Inmigración de Barcelona

## Presidencia

Ilmo. Sr. Jaume Asens i Llodrà

Tercer Teniente de Alcaldía. Área de Derechos de Ciudadanía, Cultura, Participación y Transparencia. Ayuntamiento de Barcelona

## Vicepresidencia primera

Sr. Rodrigo Araneda Villasante

ACATHI. Asociación Catalana para la Integración de Homosexuales, Bisexuales y Transsexuales Inmigrantes

## Vicepresidencia segunda

Sra. Lola López Fernández

Comisionada de Inmigración, Interculturalidad y Diversidad

## Secretaria técnica y coordinación

Sra. Núria Pàmies Martorell

## Apoyo técnico

Sra. Alèxia Ballabriga Fuster

Sr. Ferran Castillo Ball-Ilosera

## Redacción a cargo de las personas integrantes del grupo y la secretaria del CMIB, con un especial agradecimiento a:

Elsa Oblitas, Silvia Bofill, Sònia Parella, Ana Camargo, Ignasi Camós, Pedro Moreno, Norma Véliz, Ana Muñoz, Lenny Rua, Carles Bertran, Raül López.

Composición completa del grupo de trabajo: en el anexo.

Con el apoyo de: Toni Borrell i Vila.

Propuestas para la Dignificación del trabajo del hogar y el cuidado de las personas

Grupo de trabajo del Consejo Municipal de Inmigración

Ayuntamiento de Barcelona / Área de Derechos de Ciudadanía, Cultura, Participación y Transparencia / Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía y Diversidad

## ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>5</b>
<b>GLOSARIO (ÍNDICE)</b>	<b>7</b>
<b>PREÁMBULO</b>	<b>9</b>
<b>DESARROLLO DE PROPUESTAS Y ARGUMENTACIÓN</b>	<b>11</b>
1. Régimen Laboral y Seguridad Social	10
2. Migración y extranjería	26
3. Salud	31
4. Reconocimiento social y sensibilización	35
5. Formación y empoderamiento	40
<b>CUADRO RESUMEN DE PROPUESTAS</b>	<b>45</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>46</b>
Anexo 1. Miembros del grupo de trabajo para la dignificación del trabajo del hogar y el cuidado de las personas. CMIB 2017	46
Anexo 2. Calendario grupo de trabajo para la dignificación del trabajo del hogar y el cuidado de las personas	48
Anexo 3. Manifiesto del Consejo Municipal de Inmigración para la dignificación del trabajo del hogar y el cuidado de las personas	49
Anexo 4. Formación y reconocimiento profesional (ampliación)	52
Anexo 5. Documentación de referencia / bibliografía	53
Anexo 6. Glosario	54

4

**Consejo Municipal  
de Inmigración**

Propuestas para la dignificación  
y sensibilización en el ámbito  
del trabajo del hogar y  
el cuidado de las personas

# PRESENTACIÓN

El Consejo Municipal de Inmigración de Barcelona (CMIB) es un órgano consultivo y de participación del Ayuntamiento de Barcelona, creado en 1997, y compuesto voluntariamente por entidades y asociaciones de colectivos inmigrantes, entidades que trabajan para la acogida, el refugio y el asilo, entidades vecinales, cívicas, culturales y sindicales representativas de la ciudad, personas expertas o de valor reconocido y los grupos políticos municipales. Pretende incidir en el entorno social, cultural y político para alcanzar el ejercicio de la plena ciudadanía de las personas inmigradas.

El Consejo eligió como tema central del año 2017 la **Dignificación y sensibilización en el ámbito del trabajo del hogar y el cuidado de las personas**, a propuesta de varias entidades concedoras de la situación de agravio a nivel laboral y social y de menosprecio de los derechos de las personas que trabajan en este sector, mayoritariamente mujeres e inmigradas extranjeras.

En este contexto el Consejo ha iniciado una serie de acciones durante el año 2017 que responden a los objetivos de dignificación, sensibilización y reconocimiento social:

- 1. Grupo de trabajo** para la dignificación del trabajo del hogar y el cuidado de las personas. Se ha constituido y ha trabajado para la elaboración del presente documento de propuestas.
- 2. Manifiesto** para la dignificación del trabajo del hogar y los cuidados, elaborado participativamente y aprobado en Comisión abierta al conjunto del CMIB (26 de septiembre de 2017).
- 3. Encuentro BCN ciudad diversa del CMIB:** tuvo lugar el 22 de octubre de 2017 y dedicó su vertiente reivindicativa a esta cuestión. Además de la lectura del Manifiesto, por el conjunto de entidades del Consejo, se realizaron diversas actividades de sensibilización (jue-

gos de rol o de preguntas, paneles y tableros informativos...) por parte de las entidades, y se programaron 4 mesas redondas en el Auditori dedicadas a los diferentes aspectos: testigos de la realidad del trabajo del hogar, derechos laborales y reconocimiento social, formación y empoderamiento, extranjería, intermediación laboral.

- 4. Vídeo trabajo del hogar y los cuidados, un trabajo por dignificar:** elaborado en colaboración con las entidades del sector, presentado el día 22 de octubre en el Auditori y dirigido a la información y la sensibilización.

- 5. Premio del CMIB:** el año 2017 dedicado igualmente al trabajo del hogar y de los cuidados en el contexto de las personas inmigradas, entrega prevista para el 18 de diciembre, día del migrante.

Por acuerdo del Consejo, se constituyó un **grupo de trabajo** a partir del 20 de marzo de 2017, primero como grupo amplio y posteriormente como grupo operativo, que acordó elaborar el presente documento, con argumentación y propuestas para dignificar el sector, reivindicando mejoras laborales y sociales, y con el fin de sensibilizar a la sociedad. Las propuestas van dirigidas a las diferentes administraciones en función de sus respectivas competencias, de manera similar al documento *Las 67 propuestas del CMIB*, elaborado hace unos años. También acordó elaborar el Manifiesto del Consejo e instar a una Declaración institucional del Pleno del Ayuntamiento.

El grupo partió del trabajo realizado en los últimos años por diferentes entidades, algunas miembros del Consejo, constituidas como **Mesa de defensa del trabajo del hogar**, y que ya habían iniciado un proceso de denuncia y una serie de contactos con el Parlament y la Generalitat de Catalunya (en el anexo consta el documento aportado). Desde la secretaría del Consejo se invitó a colaborar a diferentes entidades, miembros o no del Consejo, implica-

das en la cuestión, principalmente entidades de la Mesa de defensa ya mencionada, y también a otros actores relevantes en el sector, como la **Xarxa per un treball de llar just**, entidades y **agentes sociales**, así como personas **especialistas** en el campo: juristas, sociólogos y antropólogos, para hacer aportaciones desde una perspectiva integral. Se ha contado igualmente con la participación de otras Áreas municipales para contribuir con información relevante. Queremos agradecer a todos su labor, que ha sido intensa y provechosa, en un proceso de trabajo de marzo a noviembre de 2017 y a través de una serie de reuniones y aportaciones por escrito. En anexo consta la relación de entidades y personas y un resumen del calendario de trabajo. Y hacemos una mención especial de la dedicación y energía, en sus contribuciones y reivindicaciones, que nos aportó Elsa Oblitas, del Centro Boliviano Catalán y el grupo Libélulas, que desgraciadamente nos ha dejado recientemente.

Hay que contextualizar el documento en relación al ámbito más global del cuidado de las personas, dentro del cual debemos contemplarlo en tanto que comprende a las personas asalariadas en el trabajo doméstico. Desde el inicio el Consejo y el grupo han tenido en cuenta la **Medida de Gobierno para una democratización del cuidado**, impulsada desde el Comisionado de Economía Cooperativa, Social y Solidaria y Consumo con el coliderazgo de la Concejalía de Feminismos y LGTBI, aprobada el 26 de mayo de 2017. Esta medida interacciona con buena parte de los objetivos del CMIB y del presente documento, se ha coordinado con este a lo largo del proceso grupal y se prevé continuar en un futuro, para poner en común lo más posible las sinergias y los recursos disponibles.

También se prevé establecer coordinación en relación a la **Medida de Gobierno para favorecer el acceso a la regularidad y prevenir la irregularidad sobrevenida**, que ya contempla la problemática de las personas trabajadoras del hogar.

El documento se **estructura** en un preámbulo y cinco apartados que contienen la argumentación y propuestas, y responde a los principales aspectos a abordar: laborales, extranjería, salud, reconocimiento social y empoderamiento, con los aspectos legales que atraviesan el conjunto. Las propuestas priorizadas por parte del grupo se marcan en color destacado, entendiéndose por estas las que son esenciales en la consecución de igualdad de derechos y dignificación, y también las que se pueden hacer operativas más a corto plazo. Incluye también un glosario y una tabla resumen comparativa entre la normativa prevista y la realidad que se da en la práctica, todo ello pensado para facilitar que la información y el mensaje lleguen a cualquier persona, incluidas las personas trabajadoras del hogar, las familias y la sociedad en general. Los anexos recogen la composición y el calendario del grupo, además del Manifiesto.

Finalmente, es relevante señalar que el grupo debatió la conveniencia de incluir o no propuestas en relación a la situación laboral de las personas que trabajan en **Servicios de atención domiciliaria, geriatría, hoteles**, y otros vinculados al sector del trabajo doméstico, pero que se inscriben en el Régimen General de la Seguridad Social y cuentan con contrato, convenio y una mayor cobertura en derechos laborales. Por lo tanto, se ha acordado no incluir este sector en las propuestas, si bien puede ser objeto de debate y de propuestas específicas en un momento posterior.

Existe la voluntad y la previsión de continuar el trabajo desde el Consejo para presentar las propuestas a las instancias y organismos competentes, y coadyuvar a su implementación, buscando una dotación presupuestaria correcta y suficiente en el caso de propuestas dirigidas al Ayuntamiento de Barcelona así como convocar una comisión que haga el seguimiento.

## GLOSARIO (ÍNDICE)

El grupo de trabajo acordó elaborar un glosario a fin de situar de una manera rápida y ágil a las personas que accedan al documento, aclarar términos más técnicos o de difícil comprensión y aterrizar la terminología al marco en que trabajamos en el presente documento. En este apartado se mencionan los términos y conceptos principales, agrupados temáticamente o por familias conceptuales. Se pueden encontrar definidos al final en un anexo, por orden alfabético.

- **Cuidados**
  - Economía de los cuidados
  - Trabajo de los cuidados
  - Trabajo reproductivo
- **Persona trabajadora**
  - Persona trabajadora del hogar
  - Persona trabajadora interna
    - Régimen de pernocta
    - Tiempo de presencia
  - Persona trabajadora a tiempo parcial (entre 15 y 40 h)
  - Persona trabajadora “discontinua” (a horas)
- Trabajo precario
- **Convenio 189 OIT**
- OIT
- Régimen General de la Seguridad Social
  - **Sistema de trabajadores y trabajadoras del hogar**
- Inspección laboral
- Intermediación
- Acuerdo de empresa
- Convenio colectivo
- Negociación colectiva
- Desistimiento del contratante
- Situación de pensiones y jubilaciones de las personas trabajadoras del hogar
- Pensión contributiva
- Pensión no contributiva
- Autonomía de la voluntad
- **Tráfico de seres humanos**
- Explotación de personas
- Explotación laboral
- Cadena global de valor
- Cadena global de los cuidados
- Enfermedad profesional
- Accidente laboral
- Economía sumergida o informal
- Fondo de Garantía Salarial (**FOGASA**)
- Empresa de Trabajo Temporal (ETT)

- Agencia de ocupación
- Economía social i solidaria
- **Cooperativa**
- Pluriempleo
- Doble jornada
- Acreditación de competencias
- Currículum oculto
- Desigualdad
- Diversidad
- **Diversidad cultural**
- Inserción laboral
- Inserción social
- **Interculturalidad**
- Interseccionalidad
- Enfoque de género
- Invisibilización
- Empleo *pink-collar*
- Segregación horizontal del empleo
- Auxiliar de gerontología
- Auxiliar del hogar
- Asistente de atención domiciliaria

8

**Consejo Municipal  
de Inmigración**

Propuestas para la dignificación  
y sensibilización en el ámbito  
del trabajo del hogar y  
el cuidado de las personas



## PREÁMBULO

El trabajo del hogar y de cuidado de las personas se caracteriza por una **falta secular de protección de derechos fundamentales**, de manera que los derechos no están garantizados. Se trata de un sector laboral que se asocia al ámbito de la reproducción, atribuido históricamente a las mujeres, el cual incluye una serie de tareas, relacionadas con el cuidado y el mantenimiento de la vida de las personas, que no han sido consideradas trabajo y que se han concebido al margen y desligadas de los procesos productivos. Sin embargo, el trabajo que realizan las personas trabajadoras del hogar y de los cuidados resulta fundamental en el sostenimiento de la economía y la reproducción de la vida, en la medida que afecta de manera central las situaciones de crianza, dependencia y envejecimiento. De hecho, en la práctica, profesionales como las trabajadoras internas están cubriendo las deficiencias en la provisión presupuestaria para la Ley de Dependencia, que ha sido y sigue siendo absolutamente insuficiente.

Según la OIT, el Estado español es uno de los tres países de la Unión Europea que genera más trabajo doméstico, junto a Francia e Italia, representando el 5% del empleo. En los últimos años, entre 1995 y 2010, se ha pasado de 350.000 a 750.000 empleados en este ámbito, más del doble en 15 años, si bien es cierto que a partir de 2007 se estabiliza, para descender de forma moderada en los años siguientes. Se trata además de un **sector altamente feminizado**, más del 90% son mujeres, y sobre el que la Ley de Extranjería tiene una elevada incidencia, ya que **entre el 50 y el 60% son de origen extranjero**<sup>1</sup>. Muchas de estas mujeres a menudo dejan a sus hijos y familias en su país de origen para venir a cuidar de las locales y poderse ganar la vida.

1. ILO, 2013. *Domestic Workers Across the World: Global and Regional Statistics At The Extent Of Legal Protection* ([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_173363.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf)).

Este crecimiento es la expresión, por un lado, de unas políticas públicas de atención a la dependencia y la conciliación débiles e insuficientes, que pivotan sobre un modelo de organización social del cuidado familiar y asistencial; es su máximo exponente la absoluta falta de recursos para la Ley de Dependencia. Por otra parte, es consecuencia de unas **políticas migratorias** que lo han favorecido.

Podemos afirmar entonces que se trata de un sector en el que encontramos una gran parte de inmigrantes, mayoritariamente mujeres, y a menudo en situación irregular, y por tanto en la economía informal, hecho que agrava su situación de desigualdad, tanto en referencia a los derechos laborales, como a menudo en relación a otros derechos humanos: discriminación, acoso sexual, tráfico de personas, indefensión jurídica...

**El trabajo del hogar y de cuidados remunerado ha sido y continúa siendo un sector precarizado, especialmente desregulado**, con un nivel de protección inferior al resto de sectores, sometido a condiciones salariales y laborales claramente discriminatorias y con un índice de informalidad muy elevado. A esta situación contribuye el hecho de que el sector está regido por un Sistema Especial de la Seguridad Social en lugar del Régimen General. Según datos de la OIT, se calcula que cerca del 30% de las personas trabajadoras en este sector operan dentro de la economía sumergida, teniendo en cuenta que en 2015 había un total de 424.423 personas afiliadas al Sistema Nacional de Empleados del Hogar (69,1%). La precarización laboral incide negativamente sobre la salud de las trabajadoras, y crea propensión a desarrollar afecciones físicas i psicosociales graves que a menudo ni siquiera se reconocen como enfermedades laborales. Se trata, por otra parte, de un sector fuertemente segmentado, atravesado por desigualdades de género, de clase y étnico-raciales.

Esta precarización se ha concretado a nivel legal, y **los cambios legislativos no solo**

han sido claramente insuficientes, sino que no se han generado mecanismos eficaces para garantizar el correcto funcionamiento de las leyes y normativas ya aprobadas. Eso explicaría la perpetuación de un alto grado de informalidad o trabajo no declarado, el incumplimiento generalizado de la normativa laboral por parte de las personas empleadoras, principalmente en cuanto a horarios, salarios y descansos acordados —lo que genera situaciones de maltrato para muchas de estas mujeres—, las denuncias falsas (por parte de empleador / es) que esconden el propósito de un despido, o las agresiones sexuales sufridas por las trabajadoras, sobre todo cuando su situación administrativa es irregular y no encuentran ningún apoyo en la normativa. Según un estudio elaborado por UGT en Euskadi en 2007, el 53% de las mujeres extranjeras con permiso de trabajo, empleadas en el trabajo doméstico, había sufrido algún tipo de acoso sexual en algún momento de su relación laboral.<sup>2</sup>

### **El reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar y los cuidados es básicamente una cuestión de**

2. Informe de la OIT, *Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España*, de Magdalena Díaz y Celia Lopez (2016): con datos de 2015, en España había 424.423 personas afiliadas a la SS (69,1 %) y 189.777 no afiliadas (29,9 %).

**derechos humanos, de dignidad de las mujeres y de justicia de género.** Hacer extensiva la protección social a las trabajadoras del hogar es un elemento fundamental en la lucha por la dignidad en el trabajo, para hacer aflorar la economía sumergida y a favor de la igualdad de género.

Por todo ello, consideramos que es urgente avanzar en el reconocimiento de un número importante de derechos laborales y sociales que todavía en la actualidad no están garantizados, a través de una normativa laboral que garantice unas condiciones de trabajo dignas y equiparables al resto de personas trabajadoras. Seis años después de la aprobación del **Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores del hogar**, es perentorio instar al Estado español a que inicie los trámites para proceder a su ratificación. Es urgente, también, impulsar políticas de sensibilización dirigidas al conjunto de la sociedad, que promuevan, de acuerdo con el rol fundamental que el trabajo del hogar y los cuidados tiene en la reproducción de nuestro sistema económico y social, su reconocimiento, valoración y dignificación.

# DESARROLLO DE PROPUESTAS Y ARGUMENTACIÓN

## 1. Régimen Laboral y Seguridad Social

El trabajo en el hogar no fue reconocido por su carácter laboral en el Estado español hasta 1931. Décadas después, el Estatuto de los Trabajadores (1980) lo incluía como relación laboral especial con una regulación específica, y el Real Decreto 1424/1985 determinaba que era una relación laboral de carácter estrictamente privado. Se reformó en 2011 con el **Real Decreto 1620/2011 del 14 de noviembre que regula el trabajo en el hogar**. Esta normativa pone de manifiesto la especificidad de la relación laboral del trabajo en el hogar y fija sus particularidades en relación al trabajo por cuenta ajena, convirtiéndose en una norma de mínimos que no protege a la persona trabajadora ni garantiza los derechos laborales contemplados en el Régimen General de la Seguridad Social. Las desventajas en los aspectos de contratación son manifiestos, al igual que lo es la desprotección en el ámbito de la inspección y el control de la actividad. Esta vulnerabilidad e indefensión se agravan en el caso de las trabajadoras que están en situación administrativa irregular, dificultando aún más el acceso a la regularización.

El movimiento asociativo del sector hace tiempo que reivindica la mejora de las condiciones de este colectivo, la equiparación de derechos respecto al resto de personas trabajadoras y la mejora sustancial de su régimen de Seguridad Social.

### Integración en el sistema de la Seguridad Social

La reforma legal que se llevó a cabo en 2011 en la regulación del trabajo en el hogar introduce cambios significativos, como la integración del antiguo Régimen Especial al Régimen General de la Seguridad Social en calidad de Sistema Especial, y la mejora de aspectos esenciales en las condiciones laborales. Sin embargo, no terminan con el carácter especial —especial

por llevarse a cabo dentro del domicilio y estar basado en una relación contractual altamente personalizada— y **mantienen elementos estructurales que sitúan a las trabajadoras en una situación claramente discriminatoria**, como por ejemplo la limitación en las prestaciones de desempleo o de maternidad y en pensiones contributivas, así como la exclusión de las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), entre otros. En cuanto a la cotización para la jubilación, aunque existe, suele responder a contratos reconocidos de pocas horas e intermitentes. Es decir, las personas han trabajado muchas horas sin cotizar, y las que cotizan suponen un importe bajo. Por tanto, el cobro efectivo suele ser muy insuficiente, y en el caso de los inmigrantes suelen encontrar dificultades en el cobro de la pensión de jubilación, sea aquí o en el regreso a su país. Esto es porque existen una serie de trámites y gestiones de cierta complejidad que detienen los procesos, a menudo a través de los Consulados.

El hecho de no haber asimilado íntegramente el Régimen General fue una **oportunidad perdida para establecer unas condiciones de trabajo dignas para el sector** y para la equiparación de derechos. Los sistemas especiales de la Seguridad Social están pensados para mejorar y ofrecer garantías a las personas contratadas en ámbitos caracterizados por la dureza y la penuria, pero su aplicación en el ámbito del hogar ha colocado a estas trabajadoras en una situación de desigualdad respecto a la persona contratante y al mismo tiempo respecto al resto de personas trabajadoras en general.

El marco legal vigente, que configura la relación laboral de las personas trabajadoras del hogar como un sistema especial dentro del Régimen General, es la herramienta a partir de la cual la Seguridad Social se exime de su tarea de protección laboral para con este colectivo.

## La relación laboral especial del servicio del hogar familiar

Se considera **relación laboral especial del servicio del hogar familiar** la que se establece entre la persona titular, como empleadora, y la persona trabajadora que, dependientemente y por cuenta de aquella, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar. Cuando es una empresa quien contrata la relación laboral ya no se encuentra dentro del Régimen Especial, ya que las relaciones concertadas por personas jurídicas —ya sean de carácter civil o mercantil, incluso si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas— se rigen por la normativa laboral común (sería el caso de las ETT, cuando hacen un contrato temporal, o el de una cooperativa, por ejemplo). Por el contrario, cuando es una agencia la que interviene, para poner en contacto a una familia o un particular con una persona trabajadora del hogar, habitualmente se realiza una intermediación, pero la relación laboral se establece entre particulares dentro del Régimen Especial. Esta última situación es la que se da habitualmente en la contratación de personas “internas”.

La actual normativa que regula el trabajo en el hogar, lejos de establecer unas condiciones dignas para las personas trabajadoras del sector, establece una **relación contractual basada en el principio de autonomía de la voluntad de las partes**. En este sentido cabe destacar que se contempla la figura del desistimiento voluntario por parte de quien contrata en lugar de garantizar el derecho a un despido motivado. En la actualidad, en caso de desistimiento del empresario, con preaviso, la indemnización es de 12 días de salario, en lugar de la indemnización ordinaria en caso de despido improcedente que tienen el resto de trabajadores y trabajadoras: de 33 días o 20 días por año trabajado, en función de la modalidad de extinción.

De manera que se obvia una **situación clara de desigualdad en la relación contratante-persona trabajadora** que hace

todavía más necesaria la formalización por escrito de las condiciones laborales en las cuales se desarrolla el trabajo. No se puede dejar a la voluntad de la parte contratante el cumplimiento de unos derechos ya de entrada bajo mínimos, y más cuando la normativa no establece mecanismos suficientes ni adecuados que permitan la superación de las restricciones que marca la Constitución Española en la inviolabilidad del domicilio. Sin embargo, hay que encontrar las vías para hacer prevalecer la tutela de los derechos de las personas trabajadoras sin tener que hacer modificaciones que afecten a la Carta Magna.

A pesar de que el **contrato por escrito es el mejor mecanismo de control de la legalidad vigente y del paso a la formalidad** en un sector altamente informal, actualmente en muchas ocasiones está limitado a los contratos que lo exigen o si superan las 4 semanas. Hay que tener en cuenta que hasta 28 días es válido el contrato oral. Además, la normativa actual estipula que **son las personas empleadoras las que deben formalizar los actos vinculados a la contratación de las personas trabajadoras del hogar**: el alta en la Seguridad Social y el pago de las cotizaciones. Los responsables de estas gestiones a menudo son personas mayores o familias, un hecho que muchas veces conlleva dificultades. Las dificultades de contratación y la escasa regulación y control favorecen el terreno para que exista un elevado volumen de **economía sumergida o informal** en este campo.

Hay que tener en cuenta que la situación y las posibilidades de una familia no son las mismas que las de una empresa, tanto en cuanto a las dificultades para la contratación, como en el caso de formular alternativas al desistimiento voluntario, proponiendo la despido y una eventual indemnización. Así pues, es importante la labor de **entidades de intermediación** que trabajen el vínculo y el buen entendimiento entre las partes y apoyen el proceso de contratación. Estas dificultades también se pueden salvar a través de la

**constitución de empresas de personas trabajadoras del hogar, preferentemente en el marco de la economía social**, como es el caso de cooperativas, a las cuales las familias demandan servicios y donde se pueden contratar a las personas trabajadoras a través del Régimen General.

Como alternativa al sistema actual, en diversos países del ámbito europeo como Francia, Bélgica y Suiza han creado **sistemas de cheques servicio** para ayudar a las personas trabajadoras del hogar a salir de la economía informal, facilitando los trámites administrativos de las personas empleadoras. Según el informe de la oficina de actividades para las personas trabajadoras (ACTRAV) de la OIT *La formalización del trabajo doméstico mediante la utilización de cheques servicio. Los casos concretos de Francia, Bélgica y el cantón de Ginebra*, estos sistemas se inscriben

plenamente en las recomendaciones del Convenio 189 y la Recomendación 2011 de la OIT. Así, según este informe, los tres modelos indicados comportan varias ventajas tanto para las personas trabajadoras del hogar como para las personas empleadoras: acceso a las prestaciones de la Seguridad Social, simplificación de los trámites administrativos del empleador, salario mínimo legal garantizado, confirmación de la cotización a la Seguridad Social, etc.

Con respecto a una retribución adecuada de las trabajadoras del hogar, en Cataluña la **Xarxa per un treball just** propone unas **tablas salariales, a partir del Salario Mínimo Interprofesional, que garanticen sueldos dignos** y que aplican en sus servicios de intermediación. Estas se actualizan de forma periódica.

13

**Consejo Municipal  
de Inmigración**

Propuestas para la dignificación  
y sensibilización en el ámbito  
del trabajo del hogar y  
el cuidado de las personas

### **Los casos de las personas trabajadoras discontinuas y las “internas”**

En el régimen legal para las trabajadoras del hogar vigente entre 1985 y 2012 existía la **figura de las trabajadoras “discontinuas”**. Esta figura hacía referencia a aquellas personas que desarrollaban su tarea laboral en diferentes domicilios por horas, sumando un total de 72 horas al mes y siempre que no llegaran a hacer más de 20 a la semana en el mismo domicilio. La regulación de la Seguridad Social permitía a estas trabajadoras afiliarse y darse de alta a su propio nombre, dejando constancia de las horas que hacían en las diferentes casas con la acreditación de la firma de las titulares. Estas trabajadoras cotizaban por jornada completa, pagaban la cuota íntegra y su base de cotización para el cálculo de prestaciones también era la completa. De modo que asumían el gasto, pero también tenían el control de la cotización.

Sin embargo, la reforma de 2011, que entró en vigor **en 2012, hizo desaparecer** la figura de las trabajadoras “discontinuas” y en estos casos la afiliación a la Seguridad Social y la cotización quedaron a cargo exclusivo de la persona contratante y en función del volumen de horas trabajadas en su casa. Esto conllevó graves complicaciones, que se tradujeron en una salida masiva de la cotización de las trabajadoras por horas. Durante la única revisión que se ha hecho de la aplicación de la reforma, a finales de 2012, se vio la falta de operatividad de la medida y se hizo un cambio de regulación, que se empezó a aplicar en 2013, y que consistía en una recuperación parcial del modelo de las “discontinuas”, pero no se completó y desde entonces no se ha vuelto a evaluar.

### Los casos de las personas trabajadoras discontinuas y las “internas” (continuación)

La modificación que se llevó a cabo permitía que las personas que trabajaran menos de 60 horas mensuales en un domicilio (15 horas por semana) podrían asumir por delegación de la persona contratante las funciones de afiliar, dar el alta y cotizar. En la práctica, sin embargo, a la hora de gestionarlo, se ha traducido solo en una delegación de la obligación de pago, ya que la afiliación y el alta siguen a nombre de la persona contratante. De este modo, aunque la persona contratante debe pagar el importe fuera de nómina a las trabajadoras, acaba recayendo sobre ellas este gasto y no tienen **ningún control sobre la cotización**.

En relación al alta en la Seguridad Social, hay que decir que muchas personas trabajadoras con la nacionalidad española tienden a **rechazar el contrato y el alta**, ya que supone destinar una parte del salario a la cotización. Se suma posiblemente la falta de previsión de futuro y el convencimiento de que la prestación que podrían obtener en un futuro no sería mejor de la que pueden obtener con una prestación no contributiva.

Además, habría que **modificar los criterios de pago del IRPF** a Hacienda por parte de las personas trabajadoras discontinuas, ya que actualmente están registradas en el grupo del pluriempleo y se ven obligadas a pagar una cuota que no corresponde a su salario. Es conveniente que se consideren todas las fuentes de ingresos como un solo pagador, ya que estos ingresos provienen de diferentes familias, que no liquidan el IRPF como empresa.

En cuanto a las **trabajadoras** llamadas “internas”, sus condiciones de trabajo son las que presentan mayor desigualdad en cuanto a horarios, salarios y desempeño de derechos, ya que se les requiere “presencia” y “pernocta” 24 horas al día, atendiendo a menudo a personas con elevado grado de dependencia, muchas veces con sueldos muy bajos, sin respetar las salidas semanales ni disponer de tiempo personal y propio, por lo tanto sin posibilidad de formación. En realidad están cubriendo 3 jornadas de trabajo sin que se remunere ni se reconozca su función en la provisión de cuidados y atención. Algunas de ellas describen que sus vidas rozan la esclavitud. Además, estas personas se encuentran sometidas a los requerimientos y comisiones de las “agencias”. En la práctica, como se ha dicho, las trabajadoras internas están cubriendo las deficiencias en la provisión presupuestaria para la Ley de Dependencia, absolutamente insuficiente.

### Inspección y control de la actividad laboral

El motivo por el que el trabajo del hogar ha sido siempre considerado de manera separada a la relación laboral común regulada por el Estatuto de los Trabajadores es fundamentalmente por la **inviolabilidad del domicilio**: el lugar donde se presta el servicio, el hogar familiar, se considera un espacio vinculado a la intimidad personal y familiar. Es un lugar de trabajo completa-

mente ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales. El hogar privado es un espacio tabú e inviolable, donde **no se contempla la posibilidad de llevar a cabo inspecciones**, este hecho motivó que se incorporara el trabajo en el hogar en el sistema de la Seguridad Social como Régimen Especial.

En el campo de los **riesgos laborales**, con el régimen legal actual, la persona empleadora está obligada a velar porque el trabajo de la persona empleada del ho-

gar se realice en las condiciones adecuadas de seguridad y salud y debe adoptar medidas eficaces en este sentido, de acuerdo con las características específicas del trabajo a realizar.

**Sin embargo, el trabajo del hogar está expresamente excluido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995), por tanto no se aplica el régimen sancionador ni de obligaciones incluidas en esta ley, quedando sin garantizar su protección efectiva.**

Para evitar que el control de las condiciones laborales por parte de la **inspección laboral** deba hacerse con autorización judicial —debido a la inviolabilidad del domicilio particular— y, por tanto, este sea más efectivo, **es necesario reforzar la idea de centro de trabajo** ante el domicilio del empleador/a. A pesar de la coincidencia obvia, la Inspección actúa no tanto en cuanto es el domicilio de la persona empleadora, sino porque es el centro de trabajo de las personas trabajadoras del hogar. Hay que buscar sistemas complementarios de control de respeto a la legalidad vigente y en contra de los abusos. Una forma posible es que la inspección pacte previamente con la persona trabajadora su visita al domicilio para que sea ella quien abra la puerta.

### **El Convenio 189 de la OIT sobre el Trabajo decente para las personas trabajadoras del hogar<sup>3</sup>**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) denuncia que muchas de las personas que trabajan en el servicio doméstico en el mundo no disfrutan de la misma protección legal que el resto de trabajadores y trabajadoras. Cuando la OIT aprobó el

**Convenio 189 sobre el Trabajo decente para las personas trabajadoras del hogar** (2011) y la **Recomendación 201** (2011) que la complementa y da directrices para su aplicación, la legislación española se encontraba por debajo de este convenio. El Real Decreto 1620/2011 modificó algunos de los aspectos con los que la ley anterior se contradecía con el Convenio, pero en otros aspectos sigue siendo inferior.

Consideramos que es urgente la ratificación del Convenio 189 por parte del Estado español para poder dar las garantías mínimas de protección a las personas que se encuentran trabajando bajo el sistema especial de trabajadoras del hogar, ya que pondría las bases para establecer unas condiciones laborales dignas y equiparables al resto de personas trabajadoras.

La desprotección en la salud en el lugar de trabajo, la dificultad de acceso a las cotizaciones para las pensiones y prestaciones contributivas, la vulneración del derecho a un despido motivado y la mala cobertura social en el impago de salarios y la dificultad de los sindicatos a la hora de actuar, entre muchos otros elementos, hacen del todo **necesario poner sobre la mesa la revisión de una normativa** que mantiene a más de 700.000 personas en una situación de desigualdad social, tanto en la economía formal como informal, según estimaciones de CCOO.

3. Ver más información sobre el Convenio 189 en el texto del Manifiesto, en el anexo.

## Tabla resumen: normativa y realidad del trabajo del hogar y el cuidado de las personas

	Normativa	Realidad
<p><b>JORNADA LABORAL</b><sup>4</sup></p>	<p>Las personas trabajadoras del hogar que trabajan por horas, en régimen externo, llamadas “discontinuas”, perciben una retribución global por las horas efectivamente trabajadas, que incluye la totalidad de los conceptos retributivos: salario por el tiempo trabajado, más las partes proporcionales de descanso semanal, vacaciones y pagas extraordinarias.</p>	<p>A menudo los contratos tienen prorrateados la parte proporcional de las vacaciones y de las pagas extras en el mismo montante. Cuando se presenta la oferta económica a las trabajadoras a menudo se las engaña, ya que el salario mensual que se les ofrece incluye las vacaciones, las pagas extras e incluso la Seguridad Social.</p>
<p>La jornada semanal máxima será de 40 horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia a disposición de la persona contratante que puedan acordar entre las partes.</p>	<p>En el caso de las “<b>internas</b>”<sup>5</sup>, el tiempo de presencia tendrá la duración y será objeto de retribución o compensación en los términos que las partes acuerden, no pudiendo exceder las 20 h semanales de promedio en un periodo de un mes, salvo que las partes convengan una compensación por periodos equivalentes a su descanso.</p>	<p>Muchas trabajadoras trabajan más de 40 horas a la semana, sin percibir el pago de horas extra.</p>
<p>Las trabajadoras internas deberán descansar un mínimo de 12 horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, pudiéndose reducir a 10 en el caso de las trabajadoras internas del hogar, compensándolo con hasta 12 en periodos de hasta 4 semanas.</p>	<p>Algunas trabajadoras internas no cuentan con el tiempo que les corresponde para comer. En cuanto al descanso semanal, habitualmente solo pueden salir el sábado para volver a entrar el domingo por la tarde o bien salen el domingo para volver el lunes por la mañana, sin poder cumplir con todas las horas de descanso.</p>	<p>No se dan días de descanso a cambio del impago de las horas extra.</p>
<p>La trabajadora <b>interna</b> dispondrá de al menos 2 horas al día para las comidas principales. Este tiempo no computa como tiempo de trabajo, sino de descanso. El descanso semanal será de 36 horas consecutivas que comprenderá como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo íntegramente.</p>	<p>Muchas trabajadoras <b>internas</b> trabajan sin un período de descanso. Pasan siete días a la semana al servicio de la familia, sin pagas adicionales por permanecer en el domicilio.</p>	<p>Muchas trabajadoras <b>internas</b> trabajan sin un período de descanso. Pasan siete días a la semana al servicio de la familia, sin pagas adicionales por permanecer en el domicilio.</p>
<p>El período de vacaciones anual será de 30 días naturales que se podrán fraccionar en 2 o más periodos, siendo al menos uno de ellos como mínimo de 15 días consecutivos. A falta de un pacto sobre períodos de vacaciones, 15 días los podrá fijar el empleador/a, de acuerdo con las necesidades familiares, y el resto se elegirán libremente por la trabajadora. Estas fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación a su inicio.</p>	<p>Las vacaciones prácticamente nunca son de un mes completo, ni se cumple la consecución de 15 días y el resto fraccionados. En este caso estos días trabajados no se pagan, aludiendo engañosamente al prorrateo del pago de las vacaciones.</p>	<p>Algunas trabajadoras internas no cuentan con el tiempo que les corresponde para comer. En cuanto al descanso semanal, habitualmente solo pueden salir el sábado para volver a entrar el domingo por la tarde o bien salen el domingo para volver el lunes por la mañana, sin poder cumplir con todas las horas de descanso.</p>
<p>Durante el período o periodos de vacaciones, la trabajadora del hogar no está obligada a residir en el domicilio familiar ni en el lugar donde se desplace la familia o alguno de sus miembros.</p>	<p>Muchas trabajadoras internas del hogar pasan su período de vacaciones en las segundas residencias de las familias que atienden, a cambio, les dan algunas horas libres a cuenta de sus vacaciones.</p>	<p>Muchas trabajadoras internas del hogar pasan su período de vacaciones en las segundas residencias de las familias que atienden, a cambio, les dan algunas horas libres a cuenta de sus vacaciones.</p>

4. En caso de contrato por escrito indefinido.

5. Ver apartado 1, Régimen Laboral y Seguridad Social, y glosario sobre “internas” y tiempo de presencia.



## Tabla resumen: normativa y realidad del trabajo del hogar y el cuidado de las personas

	Normativa	Realidad
	<p>El sistema actual reconoce la relación de trabajo del hogar dentro del Régimen General pero en un sistema especial. Se exige el alta en la Seguridad Social en todos los casos, sin límite mínimo de horas.</p>	<p>La ubicación en un sistema especial deja sin efecto real el reconocimiento dentro del Régimen General de la Seguridad Social. La reivindicación de incorporación al Régimen General tiene como única finalidad una equiparación de protección, la incorporación sin esta equiparación es falsa.</p>
ALTA	<p>Sobre las coberturas sociales, las trabajadoras del hogar no tienen acceso a la protección en situación de desempleo.</p>	<p>La regulación actual sitúa a las familias en el papel de los empresarios, ya que el Régimen General está pensado para regular las relaciones entre las empresas y las personas trabajadoras y no contempla otras situaciones. Esto supone que muchas de sus previsiones resulten inoperativas. Las familias no obtienen una ganancia de la diferencia entre gastos e ingresos, ni tampoco tienen un departamento de personal para gestionar las relaciones y sus vicisitudes. Ni siquiera nocen la normativa a aplicar. Esta situación deja sin efecto los derechos reconocidos, en teoría, de baja médica, cobro de indemnizaciones y otros.</p>
SEGURIDAD SOCIAL	<p>La Reforma del Régimen de la Seguridad Social de 2011 exige que en todos los casos, aunque se trate de un trabajo de pocas horas al día, a la semana o al mes, sea el contratante quien haga las gestiones a la Tesorería de la Seguridad Social y cotización. Desde la revisión del sistema en 2012 se abrió la posibilidad de que sea la misma persona trabajadora la responsable del pago de las cuotas para trabajos de menos de 15 horas a la semana, pero la cuota de la cotización sigue correspondiendo a la persona contratante porque no se ha articulado la posibilidad de que las trabajadoras puedan hacerlo a su nombre.</p>	<p>La reforma de 2011 supuso la eliminación de la figura de las trabajadoras discontinuas, las que trabajaban en varias casas por horas y que con el régimen anterior podían cotizar por la cuota completa, abriéndola a su nombre acreditando los trabajos que llevaba a cabo. Este hecho ha provocado un traslado en bloque de dicha actividad a la economía sumergida, ya que es muy dificultoso que las personas contratantes asuman el coste económico y el trastorno de llevar a cabo todo el procedimiento administrativo.</p> <p>En los casos que se consigue llevar a cabo la regularización de la relación, a menudo se producen casos de sobrecootización, especialmente en bloques de pocas horas. Las trabajadoras del hogar están cotizando por su trabajo en un porcentaje que supera al ordinario. En otros casos se descarga sobre la trabajadora el coste económico de la contratación.</p>

**Tabla resumen: normativa y realidad del trabajo del hogar y el cuidado de las personas**

	<b>Normativa</b>	<b>Realidad</b>
	<p>La reforma de 2011 equipara la cobertura de jubilación de las trabajadoras del hogar con el resto de las trabajadoras, con algunas excepciones, como la imposibilidad de acceder a la jubilación anticipada.</p>	<p>El problema principal radica en que el sistema es inoperativo para recoger en forma de cotizaciones la realidad del trabajo que se lleva a cabo, esto conduce a que en el momento de hacer efectivo el derecho legalmente reconocido de la jubilación, en la práctica el cálculo de la pensión correspondiente sea muy bajo.</p> <p>La especificidad de este trabajo debería ir acompañada de elementos correctores al alza en la cotización que recojan la realidad de los trabajos que se llevan a cabo. En la práctica, los que actúan son elementos correctores a la baja, como la pluriactividad y la fijación de bases que no se corresponden con la realidad del sueldo pactado.</p>
JUBILACIÓN		
SEGURIDAD SOCIAL	<p>El subsidio por incapacidad temporal, en caso de enfermedad común o accidente laboral, se abonará a partir del noveno día de la baja en el trabajo, estando a cargo de quien con- trata el abono de la prestación a la trabajadora desde los días cuarto al octavo de dicha baja, ambos inclusive. El importe del subsidio será el 60% de la base reguladora desde el cuar- to día hasta el vigésimo, ambos inclusive, y el 75% a partir del día vigésimo primero hasta la fecha del alta. El subsidio de incapacidad temporal por accidentes de trabajo y enfer- medad profesional se abonará desde el día siguiente al de la baja. El importe del subsidio será el 75% de la base regulado- ra. El pago del subsidio se efectuará directamente por la en- tidad a la que corresponda su gestión, sin proceder al pago delegado de este.</p>	<p>El principal problema es la inoperatividad del sistema. Se descarga sobre las trabajadoras y las familias la obligación de realizar unos trámites complicados y costosos que esca- pan de su capacidad de gestión, especialmente cuando la trabajadora se encuentra en una situación de enfermedad. Además, el pago de las cuotas en el periodo de baja médica continúa a cargo de la parte contratante que para atender sus necesidades de cuidado también debe contratar a otra per- sona trabajadora y pagar otra cuota a la Seguridad Social, siendo asumible económicamente por una empresa pero no por una familia. De esta forma se favorece que quien contrata liquide la relación con la trabajadora de baja, sin afectar a la prestación. En la práctica, las trabajadoras tienen conciencia de que no están cubiertas por la baja médica y se organizan al margen, y para las familias contratantes supone un ele- mento disuasorio que las aleja de formalizar la contratación.</p>
BAJA MÉDICA		
SALARIOS	<p>La documentación del salario se realizará mediante la entrega a la persona trabajadora de un recibo de salario en los térmi- nos acordado por las partes.</p>	<p>No existen nóminas ni recibidos en la inmensa mayoría de los casos.</p>

## Tabla resumen: normativa y realidad del trabajo del hogar y el cuidado de las personas

	Normativa	Realidad
<b>INCENTIVOS PARA LA CONTRATACIÓN</b>	<p>Se aplicará una reducción del 20% en las cotizaciones devengadas por la contratación de las personas que prestan servicios en el hogar familiar, quedan incorporadas a este sistema especial, siempre que la obligación de cotizar haya sido iniciada a partir del 1 de enero de 2012.</p> <p>La reducción del 20% se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% para familias numerosas siempre que las trabajadoras del hogar presten servicio de forma exclusiva y que dos ascendientes o el ascendiente, en el caso de familias monoparentales, ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar. Cuando la familia numerosa sea de categoría especial, esto no será necesario acreditarlo.</p> <p>Sólo se reconocerá esta bonificación a un solo cuidador por unidad familiar.</p>	<p>En julio de 2017 se anuló el incentivo del 20% a la contratación para las familias, siendo peor para todos, ya que desincentiva la contratación. Su anulación se hizo con mucha celeridad.</p> <p>En octubre 2017 se ha recuperado, pero con un plazo fijado a 31/12/18. Es importante mantenerlo más a largo plazo y ampliar los criterios.</p>

**Normativa de referencia**

- **Convenio nº. 189 sobre las personas trabajadoras del hogar**, de 16 de junio de 2011. Organización Internacional del Trabajo.  
Entrada en vigor: 5 de septiembre de 2013.

**Seguridad Social**

- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE, nº 261, 31-10-2015).
- **Real Decreto-Ley 29/2012 de “Mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social”** (BOE, nº 314, 31-12-2012).  
Entrada en vigor: 1 de enero de 2013.
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (BOE, nº 184, de 2-8-2011).  
Entrada en vigor: 1 de enero de 2012.
- Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo nº 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a las personas trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar (BOE, nº 290, 02-12-2011).  
Entrada en vigor: 3 de diciembre de 2011.

**Relación laboral**

- Recomendación 201, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, de 16 de junio de 2011. Organización Internacional del Trabajo.
- Real Decreto 1635/2011 por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de Trabajo (BOE, nº 303, de 17-12-2011).  
Entrada en vigor: 18 de diciembre de 2011.
- 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, nº 277, 17-11-2011).  
Entrada en vigor: 15 de noviembre de 2011.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE, nº 75, de 29-03-1995)

**Inspección y control**

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (BOE, nº 269, de 10-11-1995).

Nº	Propuestas - 1. Régimen Laboral y Seguridad Social <sup>6</sup>	Competencia y destinatarios
<b>Convenio 189 OIT</b>		
1	Instar a la ratificación inmediata y efectiva, por parte del Estado español, del <b>Convenio 189 de la OIT, sobre el Trabajo decente para las personas trabajadoras del hogar (2011)</b> , que obliga a la equiparación de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar a los del resto de trabajadores y trabajadoras del Régimen General de la Seguridad Social <sup>7</sup> . (Manifiesto - 1)	Estado español
<b>Ley de Dependencia</b>		
2	Destinar los recursos necesarios a la Ley de Dependencia para poder cubrir las necesidades de muchas familias que no reciben apoyo y deben contratar a personas trabajadoras del hogar en condiciones muy precarias.	Estado español Generalitat de Catalunya
<b>Sistema de la Seguridad Social</b>		
3	La eliminación del Sistema Especial dentro de la Seguridad Social para las personas trabajadoras del hogar y su <b>incorporación inmediata al Régimen General de la Seguridad Social</b> , para así contar con igualdad de derechos con el conjunto de las personas trabajadoras. (Manifiesto - 2)	Estado español. Ministerio de Empleo y Seguridad Social
4	Suprimir la finalización del contrato por <b>libre desistimiento — que equivale a un despido libre— por parte de la persona contratante</b> como causa de extinción del contrato, y que se garantice la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras en este ámbito, especialmente el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.2 de la Constitución Española). Hay que reforzar la causalidad en el despido, como en el resto de personas trabajadoras y, en caso de no poder alegar causa cierta y demostrarla, considerar el despido nulo o improcedente, con derecho a indemnización ordinaria. (Manifiesto - 7)	
5	Incluir la reclamación al <b>Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)</b> de los salarios dejados de recibir ante impago del empresario.	
6	Hacer operativas las <b>coberturas por maternidad</b> , en las mismas condiciones que el Régimen General. (Manifiesto - 4)	Estado español
7	Percibir las prestaciones por <b>incapacidad laboral transitoria</b> en igualdad de condiciones con el resto de personas trabajadoras del Régimen General. (Manifiesto - 5)	
8	La equiparación del derecho de coberturas a la Seguridad Social para las personas trabajadoras del sector, en igualdad de condiciones al resto de personas trabajadoras del Régimen General. Hay que hacer especial mención del <b>derecho a las prestaciones de desempleo</b> , inexistentes para este colectivo. Garantizar el cobro de otras prestaciones contributivas: incapacidad laboral, entre otros. (Manifiesto - 3)	

6. Las propuestas priorizadas por parte del grupo se marcan en color destacado, entendiéndose por tales aquellas que son esenciales en la consecución de igualdad de derechos y dignificación, y también aquellas que se pueden hacer operativas más a corto plazo. Se indican también las coincidentes con el Manifiesto.

7. La propuesta 1, en caso de aplicación incluiría la propuesta 2 y buena parte del resto de propuestas del apartado. Igualmente, la propuesta 2 incluiría buena parte del resto. No obstante, se especifican a fin de diferenciar una eventual gradación en su implementación.

Nº	Propuestas - 1. Régimen Laboral y Seguridad Social	Competencia y destinatarios
<b>Sistema de la Seguridad Social (continuación)</b>		
9	Revisar el <b>sistema de cotización</b> e instar a recuperar la posibilidad del modelo efectivo de afiliación, alta y cotización de las trabajadoras <b>discontinuas</b> , a nombre propio, en base completa y por la cuota completa (una vez acreditada la veracidad del trabajo y con los controles pertinentes), para favorecer la incorporación de este modelo de trabajo en el ámbito de la cotización real.	
10	Facilitar la asistencia de un técnico especializado en los sistemas especiales, específicamente en el del trabajo en el hogar, en todas las sedes de la Tesorería de la Seguridad Social.	
<b>Jubilación e IRPF</b>		
11	<p>Mejorar las prestaciones y opciones de acceso a la jubilación: (Manifiesto - 6)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejorar el <b>acceso a la jubilación</b>, introduciendo reglas especiales de cómputo de las cotizaciones de las prestaciones de larga carrera (jubilación o la incapacidad, por ejemplo), aplicando elementos correctores o compensaciones, especialmente en los casos de pluriactividad, como en otros sectores del sistema especial (personas trabajadoras del campo o del mar).</li> <li>• Fijar una <b>edad de jubilación reducida</b> considerando que, como en otros sectores, se trata de una actividad de un alto coste físico y que difícilmente se pueden llegar a alcanzar los años para obtener la pensión contributiva.</li> <li>• Facilitar y agilizar los trámites para el <b>cobro de la pensión de jubilación</b> tanto en el caso de personas que retornan al país de origen, como especialmente en el de personas que se quedan en Cataluña.</li> </ul>	Estado español
12	Modificar los <b>criterios de pago del IRPF</b> a Hacienda por parte de las personas trabajadoras <b>discontinuas</b> que paguen una cuota adecuada a su salario, considerando todos los ingresos como provenientes de un solo pagador, ya que actualmente se las clasifica como pluriempleadas.	
13	Solicitar incluir a los <b>hijos a cargo fuera del estado</b> , en especial menores de edad o con alguna discapacidad, a las deducciones en la declaración de la <b>renta</b> , acreditando el envío de dinero al país de origen.	
<b>Contratación<sup>8</sup></b>		
14	Obligar a que todos los contratos sean por escrito, sea cual sea su duración o que sean a tiempo parcial, para garantizar los derechos laborales de todas las personas trabajadoras del hogar y especialmente para evitar la irregularidad sobrevenida, adoptando medidas que faciliten el acompañamiento a las familias y el control administrativo de esta obligación, como sería la homogeneización de los protocolos de alta en las oficinas de la Tesorería General de la Seguridad Social. (Manifiesto - 8)	Estado español

8. En el apartado Contratación, hay que tener en cuenta la propuesta: La incorporación de la perspectiva intercultural y de género en las políticas de contratación, a fin de eliminar rumores, discriminación, segregación y prejuicios por origen, etnia, edad o género. (Manifiesto - 19), que por sus características se recoge en el apartado 2- Extranjería.

Nº	Propuestas - 1. Régimen Laboral y Seguridad Social	Competencia y destinatarios
<b>Contratación (continuación)</b>		
15	<p><b>Incentivar la contratación</b> de personas trabajadoras del hogar y de los cuidados: (Manifiesto - 10)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Convirtiendo en estable y mejorando la ayuda a las familias, y promoviendo políticas de deducción fiscal, como se había hecho hasta julio de 2017 (bonificación del 20% de la cuota a la Seguridad Social).<sup>9</sup></li> <li>• Ofreciendo <b>copago</b> desde Servicios Sociales del Ayuntamiento a familias en la contratación de una empresa de personas trabajadoras del hogar acreditadas.</li> <li>• Financiando una parte o la totalidad de la <b>alta de la Seguridad Social</b>, estableciendo mecanismos de <b>deducciones fiscales</b> en las contrataciones.</li> </ul>	Estado español Ayuntamiento de Barcelona Generalitat de Catalunya
16	Establecer <b>tablas salariales, a partir del Salario Mínimo Interprofesional, que garanticen sueldos dignos</b> , de acuerdo con la tarea que se realiza y que establezcan una progresión o porcentaje de incremento en función de la inclusión de la tarea de cuidados.	Todas las administraciones e interlocutores sociales
17	<p>Explorar la viabilidad y el impacto de diferentes <b>alternativas en el sistema de contratación</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la elaboración de un <b>estudio de la viabilidad del cheque-servicio</b> para la contratación de personas trabajadoras del hogar.</li> <li>• Explorar la contratación en <b>régimen de autónomos</b>, con apoyo a la gestión por parte de entidades especializadas.</li> <li>• Analizar fórmulas para la <b>constitución de empresas</b> a partir de la agrupación de personas trabajadoras del hogar, preferentemente en el <b>marco de la economía social</b>, como es el caso de cooperativas. Las familias podrían pedir servicios y contratarlas a través del Régimen General.</li> <li>• <b>Apoyo de la administración para la gestión</b>, con opciones de financiación, para asegurar su viabilidad.</li> <li>• Garantizar que las <b>cláusulas sociales para la contratación pública</b> promuevan la contratación en condiciones dignas de personas trabajadoras del hogar o la limpieza.</li> </ul>	Todas las administraciones a fin de dar traslado a los partidos políticos, y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social
18	Promover que la administración competente <b>agilice los trámites de contratación</b> para las familias, ofreciendo la información, formularios y apoyo a los trámites necesarios.	Ministerio de Empleo y Seguridad Social
19	Estudiar la viabilidad de elaborar un plan de acción para implementar estrategias para <b>formalizar empleos o proyectos</b> que se puedan encontrar en situación de economía sumergida, a través del apoyo a la creación de cooperativas u otras fórmulas, ofreciendo asesoramiento y una eventual contribución al capital inicial. Una vez certificadas, el Ayuntamiento podría promover que otras empresas las contraten o vehicular una contratación pública desde el mismo consistorio.	Entidades de apoyo al Trabajo en el hogar Ayuntamiento de Barcelona: diferentes Áreas y Barcelona Activa

9. La reducción del 20% se ha recuperado a raíz del Real Decreto Ley 14/2017, de 6 de octubre, por el que se aprueba la reactivación extraordinaria y por tiempo limitado del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (BOE del 7 de octubre de 2017), y que incluye la reintroducción de la reducción del 20% en la cotización de trabajadoras del hogar, pero solo con efectos hasta 31/12/2018.

Nº	Propuestas - 1. Régimen Laboral y Seguridad Social	Competencia y destinatarios
<b>Inspección, control y protección de derechos</b>		
20	Adoptar medidas de prevención, denuncia y sanción de la <b>violencia machista</b> en el trabajo en el hogar, con énfasis a abusos sexuales, investigando y poniendo especial atención en la incidencia del tráfico y explotación laboral de personas. (Manifiesto - 11)	Generalitat de Catalunya
21	Promover, con especificidades propias, la integración del trabajo del hogar dentro de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de <b>prevención de riesgos laborales</b> .	Ministerio de Empleo y Seguridad Social
22	<p>Mejorar la <b>actuación inspectora</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar un <b>plan</b> correcto de <b>Inspección de Trabajo</b> para una actividad sistemática de control de las condiciones de trabajo del sector.</li> <li>• Dotar a la <b>inspección</b> de los <b>recursos necesarios</b> para dar cobertura a las necesidades en el campo del trabajo del hogar.</li> <li>• Facilitar que la Inspección de Trabajo pueda llevar a cabo la <b>solicitud de documentación acreditativa de la contratación legal</b>, tanto en el centro de trabajo/domicilio como en las dependencias del órgano gestor de la inspección.</li> </ul>	Generalitat de Catalunya Ministerio de Empleo y Seguridad Social
23	<p><b>Acciones de denuncia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar un <b>modelo de denuncia del comportamiento de las agencias</b>, y canalizarlo a través del servicio de atención y a través de las entidades que atienden a trabajadoras del hogar o servicios jurídicos: Mesa para la defensa del trabajo del hogar, Red por un trabajo del hogar justo, SAIER, entidades de acogida o entidades que atienden a la dependencia, etc.</li> <li>• Elaborar un <b>formulario ad hoc para presentar denuncias</b> de abusos en el ámbito del trabajo en el hogar.</li> <li>• Establecer una modalidad de denuncia <b>telemática</b>, con un formato comprensible, y que las entidades y servicios de apoyo puedan hacer seguimiento y asegurar la trazabilidad.</li> </ul>	Entidades de apoyo al trabajo en el hogar Entidades sociales de acogida, apoyo a inmigrantes y a la dependencia Ayuntamiento de Barcelona: servicios de apoyo
24	<p>Actuaciones en el ámbito de las <b>agencias de empleo</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que desde la Inspección de Trabajo, o desde otros órganos de la administración, haya más control del cumplimiento de la normativa, especialmente por parte de las agencias de colocación y de las entidades privadas, como las parroquias o asociaciones, donde se hacen intermediaciones para trabajos del hogar y los cuidados. Reforzar los aspectos relativos al control del trabajo y de sus condiciones por parte de la <b>Inspección de Trabajo</b> en el domicilio de la persona empleadora para permitir una mejor tutela de los derechos de la persona trabajadora y, por tanto, una mayor y más efectiva actuación de la Inspección. (Manifiesto - 9)</li> <li>• Realizar una <b>labor de información, sensibilización y formación con agencias de empleo</b> para mejorar el comportamiento con las personas trabajadoras del hogar, evitar contratos engañosos y discriminación.</li> <li>• Estudiar la creación de un <b>protocolo de conducta ética</b> al que se puedan adherir las agencias, y que las administraciones públicas lo pongan como condición en caso de contratación.</li> </ul>	Ayuntamiento de Barcelona Generalitat de Catalunya Agencias de empleo



Nº	Propuestas - 1. Régimen Laboral y Seguridad Social	Competencia y destinatarios
----	---	-----------------------------

**Inspección, control y protección de derechos (continuación)**

25	Hacer cumplir la normativa en cuanto a la regulación del trabajo de las <b>personas “internas”</b> en referencia a horarios, salarios y otros derechos, teniendo en cuenta que ofrecen “presencia” y “pernocta”, 24 horas al día. Que se reconozca su función en la provisión de cuidados y atención a muchas personas dependientes, haciendo posible a menudo el escaso gasto público en la prestación de servicios sociales. (Manifiesto - 14).	Estado español Generalitat de Catalunya
26	Agilizar el trámite de la orden judicial para acceder al domicilio en el caso de tener constancia de que se está cometiendo un <b>delito de acoso laboral</b> dentro del domicilio contra las personas trabajadoras del hogar.	Ministerio de Justicia

25

**Servicios y apoyo y análisis**

**Consejo Municipal de Inmigración**

27	<p><b>Servicio de atención y vehiculación de la denuncia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que se promueva la creación de un <b>servicio especializado que ofrezca atención integral</b> a las personas trabajadoras del hogar, y que incorpore la posibilidad de denuncia de todo tipo de abusos, mediante recursos fáciles y disponibles (Teléfono rojo). (Manifiesto - 12)</li> <li>• Promover su <b>difusión continuada</b> en medios de comunicación: campaña televisiva 012, y otros medios, ligada a campañas de sensibilización.</li> </ul> <p>Propuesta a coordinar y vincular con el espacio de referencia en la ciudad contemplado en la Medida de Gobierno de democratización del cuidado de las personas.</p>	Generalitat de Catalunya Ayuntamiento de Barcelona
----	--	---

Propuestas para la dignificación y sensibilización en el ámbito del trabajo del hogar y el cuidado de las personas

28	Realizar un estudio y diagnóstico de la situación del sector y de las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar y los cuidados. (Manifiesto - 16).	
----	---	--

## 2. Migración y extranjería

Una parte importante de personas trabajadoras del hogar son **mujeres extranjeras, y en muchos casos en situación de irregularidad**. De hecho, es uno de los ámbitos laborales donde se produce una mayor incidencia de la irregularidad. En 2016, el 40% de los contratos de trabajo aportados por las personas que se regularizaban en la ciudad de Barcelona a través de un arraigo social con oferta de trabajo correspondía al trabajo del hogar. Según datos de afiliación a la Seguridad Social, del total de personas afiliadas al sector del trabajo del hogar, el 95% son mujeres, un 31,3% de las cuales, mujeres extranjeras, y con toda probabilidad el peso de inmigrantes extranjeras es muy superior en la economía informal.

Para acceder a la regularidad, entre otros requisitos, la ley solicita un mínimo de tres años de residencia en España y un contrato de trabajo de un año a jornada completa (40 horas semanales) o 30 horas en caso de trabajadoras “discontinuas”. Por otra parte, las renovaciones están vinculadas a garantizar un mínimo de cotización a la Seguridad Social y el mantenimiento de una relación laboral, y aunque se prevén ciertas flexibilizaciones de estos requisitos, no son suficientes debido a las dificultades inherentes al sector del trabajo del hogar. Es evidente que la garantía de alta en la Seguridad Social y la exigencia de contrato por escrito permitiría al trabajador inmigrante tener resueltas las renovaciones de la autorización de residencia y trabajo. Por lo tanto, y para evitar que muchas mujeres caigan en la irregularidad sobreenvenida, habría que flexibilizar los requisitos para acceder a la regularidad y para la renovación de las autorizaciones de trabajo en el caso de las trabajadoras del hogar y adaptarlos a las características del sector

26

### Consejo Municipal de Inmigración

Propuestas para la dignificación y sensibilización en el ámbito del trabajo del hogar y el cuidado de las personas

### La irregularidad y las vías de regularización

**La Ley de Extranjería, Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero**, supone unas limitaciones importantes en los derechos de las personas extranjeras. Tal y como recoge la Medida de Gobierno para favorecer el acceso a la regularidad y prevenir la irregularidad sobreenvenida, la irregularidad se ha institucionalizado como un estadio más del ciclo migratorio, que suele implicar tres años de supervivencia en situación de exclusión administrativa y al margen de la economía formal, debiendo sobrevivir en la economía sumergida en sectores como el trabajo doméstico, el turismo o la construcción. En la estructura económica de nuestro país hay algunos sectores donde existen elevados grados de informalidad, tales como el cuidado de las personas o el trabajo doméstico, entre otros.

### La Ley de Extranjería marca la vida de las mujeres inmigradas trabajadoras del hogar y atraviesa este sector de trabajo.

Dado que reviste una cierta complejidad, recogemos a continuación los aspectos más relevantes de esta ley que afectan a las personas inmigradas trabajadoras del hogar, y algunos elementos que se pueden considerar para mejorar esta realidad.

Las **posibles vías de regularización** para la mayoría de las personas pasan por el arraigo social y también por el arraigo laboral. En el **arraigo social**, aparte de los requisitos habituales (contrato laboral de un año), excepcionalmente en el servicio doméstico se admite, como se ha dicho, 30 horas (en lugar de 40) en caso de que haya varias ofertas laborales. De todos modos, supone una dificultad importante, dada la realidad del sector mayoritariamente con contratos parciales y discontinuos.

**El arraigo laboral** es una figura poco usada y que se podría aplicar en muchos casos si se dieran suficiente información y conciencia social. Para tener acceso al arraigo laboral se requiere una permanencia continuada en España durante 2 años y acreditar la existencia de relaciones laborales de más de 6 meses, entre otros requisitos. Se materializa a través de una sentencia firme en procedimiento laboral o un acta de Inspección de Trabajo. Para aplicar esta vía, es necesario que la trabajadora esté dispuesta a presentar una denuncia y que

cuenta con pruebas para demostrar que ha existido una relación laboral como mínimo de 6 meses. Algunas entidades de apoyo y los sindicatos están trabajando para informar, formar y concienciar a trabajadoras que pueden reclamarlo legalmente. Las trabajadoras no suelen recurrir a esta vía, lo hacen solo en caso de despido o ante un abuso continuado. En la gran mayoría de las ocasiones habría que llegar a juicio.

En algunos países, como Ecuador, hay un modelo de cotización que permite el alta voluntaria e individual al Régimen General de la Seguridad Social, de manera que se facilita la renovación de las tarjetas de residencia.

La Ley de Extranjería supone, además, en la práctica una **discriminación indirecta desde el punto de vista de género**, ya que impone un mecanismo de regularización que se aplica en la realidad del mercado laboral y los puestos de trabajo que ocupan muchas mujeres. Es una normativa pensada básicamente para las condiciones laborales de los hombres, y tiene efectos discriminatorios en el sector del trabajo del hogar en el que la mayoría son mujeres.

Cabe señalar finalmente que, al llevar a cabo la **reagrupación familiar** por parte de las personas trabajadoras se deberá tener en cuenta que, al igual que actualmente se contabiliza la Renta Mínima de Inserción (PIRMI) en los ingresos, se tendrá que reconocer también la Renta Garantizada de la Generalitat de Catalunya. En el ámbito del trabajo en el hogar, son muchas las mujeres trabajadoras que reagrupan sus maridos.

La combinación de las trabas que supone la Ley de Extranjería y la relación laboral especial dentro del sistema especial de la Seguridad Social, junto a la precariedad laboral y al hecho de que suele ser un trabajo de mujeres, en muchos casos extranjeras y en situación irregular y en la economía informal, hacen que la situación sea muy difícil para la mayoría de mujeres inmigrantes.

## La economía social y solidaria como alternativa

Una alternativa a la vulnerabilidad y a la desprotección que deben afrontar las trabajadoras del hogar es **promover un trabajo colectivo en el ámbito de la economía social y solidaria**, que ofrece potencialidades. La agrupación de las personas en proyectos comunes permite más fuerza y un mejor blindaje para dignificar el sector. Una de las opciones es la constitución de cooperativas u otras fórmulas de trabajo colectivo.

La **constitución de cooperativas** no solo puede ayudar a la regularización, sino que es una herramienta de protección de derechos y supone una autoprotección para el colectivo. Como empresa, puede facilitar contratos dignos, vía el Régimen General. Hay experiencias en otros campos, que han permitido organizarse para regularizar al menos una persona al año, ofreciendo un contrato. Sin embargo, la contratación de personas en situación irregular, sea por una vía u otra (la contratación a través de cooperativas, por ejemplo) es de difícil articulación, ya que es necesario que se produzca una oferta de trabajo y esperar los meses necesarios hasta que la persona pueda tramitar el permiso de trabajo.

## Incidencia de tráfico de seres humanos

Se ha constatado la existencia de situaciones de explotación laboral que se pueden calificar de tráfico de seres humanos que rozan la situación de esclavitud, y que vulneran gravemente los derechos humanos.

Se trata de personas que pueden ser víctimas del tráfico de personas para su explotación en el ámbito del servicio doméstico. Personas que como indica el Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra el tráfico de seres humanos (2005) han sufrido “una captación, el transporte, el trasla-

### Consejo Municipal de Inmigración

Propuestas para la dignificación y sensibilización en el ámbito del trabajo del hogar y el cuidado de las personas

do, el alojamiento o la acogida de personas mediante amenazas de recurrir a la fuerza, recurso a la fuerza o cualquier otra forma de obligación, mediante el rapto, el fraude, el engaño, el abuso de autoridad o de una situación de vulnerabilidad o mediante la oferta o la aceptación de pagos o ventajas para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra con fines de explotación. La explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, el trabajo o los servicios forzados, la esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos”.

Este es un **delito tipificado** en nuestro Código Penal a través del artículo 177bis. Las personas que están en esta situación pueden acogerse a lo previsto en el artículo 59bis de la LOEX que puede convertirse en otra vía para su **regularización administrativa**. Por otro lado, las mujeres en situación de explotación deben afrontar enormes dificultades para volver a su país de origen. Es necesario investigar esta realidad y su incidencia en la ciudad.

Las personas que se encuentran involucradas en esta situación de explotación reciben una oferta inicial como trabajo del hogar y, en la práctica, terminan en redes de prostitución o en un trabajo permanente y aislado, en situaciones de esclavitud. Estas personas menudo desconocen cuáles son sus derechos, no saben a quién pueden dirigirse para encontrar soluciones, y no se atreven a solicitar ayuda por culpa del miedo. Hay que establecer una **firme colaboración entre las diferentes entidades y servicios que atienden el trabajo del hogar y las que trabajan en el ámbito del tráfico de personas**, de manera que las entidades y a ser posible las mismas mujeres conozcan claramente las características de la explotación, para identificar la problemática, y qué pueden hacer y a quién pueden dirigirse para salir de ella. En este sentido, cabe señalar que existe un servicio municipal en relación al tráfico de personas.

### Normativa de referencia

- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. (BOE, nº 10, 12-01-2000).  
Entrada en vigor: 1 de febrero de 2000.
- Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por la Ley Orgánica 2 / 2009. (BOE, nº 103, 30-04-2011).  
Entrada en vigor: 30 de junio de 2011.
- Llei 18/2002, de 5 de juliol, de cooperatives. (DOCG, núm. 3679, 17-07-2002).  
Entrada en vigor: 18 de julio de 2002.
- Ley 12/2009, del 30 de octubre, del derecho de asilo y de la protección subsidiaria. (BOE, nº 263, 31-10-2009).  
Entrada en vigor: 20 de noviembre de 2009.
- Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. (BOE, nº 77, 31-03-2015)  
Entrada en vigor: 1 de julio de 2015.
- Protocolo Marco de Protección de Víctimas de Trata de Seres Humanos. Adoptado mediante acuerdo de 28 de octubre de 2011 por los Ministerios de Justicia, del Interior, de Empleo y Seguridad Social y de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, la Fiscalía General del Estado y el Consejo del Poder Judicial.
- Protocolo de Protección de las Víctimas de Tráfico de Seres Humanos en Catalunya. Aprobado por Acuerdo de Gobierno de la Generalitat el 17 de octubre de 2013.

Nº	Propuestas - 2. Migración y extranjería	Competencia y destinatarios
29	<p>Ley de Extranjería:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Reformar la Ley de Extranjería</b> para que no discrimine indirectamente a las mujeres, teniendo en cuenta la interseccionalidad del género y el origen en un sector precarizado como el del trabajo del hogar y los cuidados.</li> <li>• <b>Flexibilizar los requisitos y trámites previstos en la Ley de Extranjería</b> para la obtención y renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo. (Manifiesto - 13). Entre otros:</li> <li>• Reducir a 20 horas el requisito para adquirir un contrato en los trámites de regularización de las trabajadoras del hogar.</li> </ul>	<p>Ministerio de Empleo y Seguridad Social Secretaría de Inmigración e Emigración</p>
30	<p>Estudiar la creación de <b>otros modelos de cotización</b> más favorables a las especificidades del trabajo del hogar que eviten la irregularidad sobrevenida.</p>	<p>Ministerio de Empleo y Seguridad Social</p>
31	<p>Promover un mayor uso de la <b>figura del arraigo laboral</b> ofreciendo formación y apoyo en este sentido a servicios, entidades y abogacía del campo de extranjería.</p>	<p>Ayuntamiento de Barcelona</p>
32	<p>Establecer coordinación y hacer seguimiento de la acción 6.2 prevista en la Medida de Gobierno para favorecer el acceso a la regularidad y prevenir la irregularidad sobrevenida: <i>el Ayuntamiento impulsará acciones informativas específicas sobre los derechos de los trabajadores del hogar, así como de los procesos para acceder a la regularización.</i></p>	<p>Ayuntamiento de Barcelona Generalitat de Catalunya Sindicatos Entidades vinculadas al trabajo del hogar</p>
33	<p>Reforzar el asesoramiento jurídico en extranjería en el acompañamiento laboral en casos de trabajo en el hogar, tanto desde los servicios públicos (SAIER, Barcelona Activa...) como por parte de los agentes privados (sindicatos, XESAJE...).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoverlo, entre estos últimos, a través de incentivos y líneas de subvención.</li> <li>• Promover el asesoramiento jurídico en protección internacional dado que algunas personas podrían regular su situación administrativa también por esta vía.</li> </ul>	<p>Ministerio de Empleo y Seguridad Social</p>
34	<p>Promover el <b>conocimiento de los protocolos existentes en el ámbito estatal y nacional sobre el tráfico de personas</b>, para investigar y dar atención a la incidencia del tráfico de personas para trabajo del hogar, facilitar el acceso y poner en relación con las entidades o servicios que correspondan.</p>	<p>Ministerio de Justicia (incluidas las fuerzas y cuerpos de seguridad y la Fiscalía) Ayuntamiento de Barcelona</p>

**Consejo Municipal  
de Inmigración**

Propuestas para la dignificación  
y sensibilización en el ámbito  
del trabajo del hogar y  
el cuidado de las personas

Nº	Propuestas - 2. Migración y extranjería	Competencia y destinatarios
35	Informar y asesorar sobre derechos laborales, sobre opciones de regularización y sobre la alternativa del cooperativismo desde el <b>Espacio de Información y Recursos para el Cuidado</b> , espacio de referencia en la ciudad contemplado en la Medida de Gobierno de democratización del cuidado de las personas.	Ayuntamiento de Barcelona Economía social y feminismos Barcelona Activa
36	Garantizar el <b>acceso a la formación de personas en situación irregular</b> por parte de Barcelona Activa, para que puedan disponer del certificado -acreditación de competencias- cuando regularicen su situación.	Barcelona Activa
37	Promover la <b>inserción laboral</b> y los apoyo a las vías de regularización por parte de Barcelona Activa.	Barcelona Activa
38	Incorporar la <b>perspectiva intercultural y de género</b> en las políticas de contratación, a fin de eliminar rumores, discriminación, segregación y prejuicios por origen, etnia, edad y género. (Manifiesto - 19)	Administración pública Organizaciones empresariales Sindicatos y agentes sociales
39	Promover el <b>trabajo colectivo en el ámbito de la economía social y solidaria</b> , la agrupación de las personas en proyectos comunes que potencian mejores condiciones para dignificar el sector y permitir la regularización; apoyando la creación de cooperativas y asociaciones, mesas y redes de trabajo en el hogar.	Ayuntamiento de Barcelona: diferentes áreas Barcelona Activa Agentes sociales Entidades de apoyo al trabajo del hogar
40	<p><b>Luchar contra estereotipos y conductas que atentan contra la Ley de Igualdad de Género:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Denunciar a las agencias que <b>fomenten los estereotipos</b> de género y étnicos sobre las trabajadoras del hogar.</li> <li>• Promover una <b>campaña que denuncie y haga prevención</b> de los estereotipos en el campo del trabajo en el hogar.</li> <li>• Promover que la <b>Oficina para la No Discriminación</b> ofrezca atención en este campo y actúe proactivamente para su prevención.</li> </ul>	Ayuntamiento de Barcelona Generalitat de Catalunya
41	Contabilizar <b>el ingreso de la Renta Garantizada</b> en el cómputo económico necesario para poder llevar a cabo la reagrupación familiar.	Estado español

### 3. Salud

Sobre los hombros de las trabajadoras del hogar se apoya el engranaje económico, social y familiar que hace que la comunidad funcione, pero la vulneración de los pocos derechos adquiridos como trabajadoras es sistemática y la explotación ejercida sobre ellas es socialmente legitimada desde diferentes ejes de coacción. Las condiciones y condicionantes en las que ejercen su trabajo son **determinantes físicos y psicosociales sobre su salud**, por lo tanto, deben ser incorporadas en el marco de las políticas públicas de una sociedad que quiere avanzar hacia la equidad y la justicia social.

#### La precariedad laboral y los efectos sobre la salud

Hablamos de condiciones de trabajo para referirnos a cualquier aspecto del trabajo desarrollado que puede producir consecuencias negativas en la salud de las trabajadoras. La **precariedad laboral** de las trabajadoras del hogar conlleva también el no reconocimiento de los riesgos laborales de naturaleza física, química, mecánica y psicosocial a los que están expuestas.

Esta precariedad laboral tiene, como hemos visto, diferentes dimensiones, y los **efectos sobre la salud** de las personas que trabajan en el ámbito del hogar y de los cuidados es una más. Algunas de las características que potencian los efectos adversos sobre la salud son la falta de respeto a las horas y días de descanso y el no reconocimiento por parte del sistema especial de la Seguridad Social de las enfermedades crónicas derivadas de las particularidades del trabajo, como pueden ser la artritis, la artrosis, tendinitis y las lumbalgias crónicas, entre otros. Estas **no son descritas como enfermedades laborales** ni profesionales, ni como accidentes laborales, en su caso.

El hecho de que no se contemple la jubilación anticipada, ni la protección de la jubilación parcial y especial a 64 años dificulta paliar estos efectos negativos que

se acumulan sobre la salud a lo largo de la vida laboral.

Cabe destacar también que no se reconoce **el accidente laboral *in itinere***, es decir, aquellos accidentes que pueden sufrir las trabajadoras al ir o al volver de su puesto de trabajo. Este hecho tiene una especial repercusión sobre las personas que trabajan en diferentes domicilios, ya que a menudo tienen que esperar en la calle entre servicios a que sea la hora acordada para acudir al siguiente. Si se produce algún accidente en este periodo, no se reconoce como accidente laboral, y la persona trabajadora queda desprotegida.

#### Riesgos laborales de naturaleza física, química, mecánica y psicosocial

Uno de los factores que incrementan la precariedad laboral de las personas que se dedican al trabajo del hogar es el no reconocimiento de riesgos laborales de naturaleza física, química, mecánica y psicosocial propios de este sector.

Los **riesgos de naturaleza química** son fruto de la manipulación de productos tóxicos de limpieza o derivados, polvo, gases, etc. Los productos tóxicos de limpieza, y su combinación, pueden facilitar el desarrollo de enfermedades, como algunos tipos de cáncer o enfermedades respiratorias, entre otros. Además, las personas empleadas en diferentes hogares, a horas, pueden sufrir un riesgo añadido por la acumulación en el uso de productos. Sin embargo, estas enfermedades no se consideran enfermedades laborales.

Mientras que los **riesgos de naturaleza física** están relacionados con el esfuerzo, la sobrecarga postural, las condiciones de humedad y temperatura, etc. que se dan en el espacio de trabajo, los de **natu-**

### Consejo Municipal de Inmigración

Propuestas para la dignificación y sensibilización en el ámbito del trabajo del hogar y el cuidado de las personas

**raleza mecánica**, son los que se producen por aquellas condiciones inseguras que son susceptibles de generar accidentes laborales, tales como caídas, electrocución, o quemaduras, entre otros.

Por su parte los **riesgos psicosociales** derivan de los horarios de trabajo, la repetibilidad y la monotonía de la tarea que se desarrolla, así como del aislamiento, la sensación de cautiverio o el estrés causado por la responsabilidad civil o penal ante la posibilidad de que algo ocurra con las personas a cargo. La reducción de las horas contratadas con la misma carga de trabajo, a fin de reducir costes, provoca a menudo accidentes laborales y la situación de explotación de muchas personas que trabajan en este ámbito las vulnerabiliza especialmente ante enfermedades psicológicas.

Además, se han de tener en cuenta las situaciones de riesgo físico y emocional que conllevan posibles situaciones de **acoso laboral y sexual** de las trabajadoras: roces y tocamientos innecesarios, pellizcos, intentos de violación o violaciones, entre otros.

Hay que considerar igualmente **la realidad de la migración transnacional**, como mujeres migradas —muchas de ellas madres— insertadas en las cadenas globales de cuidado, entre las que es habitual el *burn-out* y el sufrimiento o depresión por la separación familiar y las exigencias de las dobles jornadas. Se ha detectado una notable carencia en la atención psicológica en la sanidad pública hacia las trabajadoras migrantes debido a estas problemáticas, atención que en el caso de la población general ya es inferior a la necesaria.

### Factores condicionantes contextuales sociales, culturales y económicos

Por otra parte, es fundamental hacer una lectura de los factores condicionantes contextuales sociales, culturales y econó-

micos de la sociedad, que repercuten en la salud de las trabajadoras del hogar y del cuidado. En este sentido, los **estereotipos étnico- raciales y de origen** determinan tanto el acceso como las características del trabajo del hogar y de los cuidados a realizar. Por ejemplo, para el cuidado de niños, personas mayores o personas dependientes, el mercado laboral capta a mujeres migradas latinoamericanas argumentando —de acuerdo con estereotipos— que son cariñosas, atentas, cuidadosas, serviciales y dóciles; mientras que capta a mujeres migradas de la Europa del Este para trabajos de limpieza del hogar, oficinas, etc. argumentando su diligencia y eficiencia.

### Dificultades en la gestión de las bajas médicas

El cobro de la baja por enfermedad, según la normativa general, es que a partir del 5º día vaya a cargo del empleador y del 9º día a cargo de la Seguridad Social, com prevé el Estatuto de los Trabajadores. Para el sector del trabajo del hogar también se aplica esta normativa. El principal problema es la dificultad de hacer efectivo el derecho que la ley reconoce; se trata de un sistema de cobertura complejo, no operativo para las posibilidades de las personas trabajadoras del hogar ni para las personas o familias contratantes. En la práctica, las trabajadoras son conscientes de que no tienen cubierta la baja médica y se organizan al margen, mientras que para las familias contratantes supone un elemento disuasivo que las aleja de formalizar la contratación.<sup>10</sup> Por otra parte, otra cuestión es el caso de las trabajadoras sin contrato, que son muchas, y sobre todo las que se encuentran en situación administrativa irregular, que pueden tener limitaciones en su cobertura sanitaria.

10. Se puede consultar la explicación más específica en la Tabla Resumen: Normativa y realidad, al final del apartado 1 - Laboral.



### **Normativa de referencia**

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (*BOE*, nº 269, de 10-11-1995).
- Real Decreto-Ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y la mejora de la calidad y seguridad de sus prestaciones (*BOE*, nº 98, 24-04-2012).  
Entrada en vigor: 24 de abril de 2012.
- Ley 9/2017, de 27 de junio de 2017, de universalización de la asistencia sanitaria, con cargo a fondos públicos, a través del Servei Català de la Salut (*DOGC*, nº 7401, 29-06-2017).

Nº.	Propuestas - 3. Salud	Competencia y destinatarios
42	<p><b>Atención sanitaria y bajas por enfermedad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover que las personas trabajadoras del hogar reciban una <b>correcta atención sanitaria</b> en los centros de salud, teniendo en cuenta las características de su tarea laboral, e independientemente de que tengan o no contrato y de su situación, regularizada o no. Habrá que hacer una labor informativa y de acuerdo con los responsables y el personal de salud.</li> <li>• Promover que en las <b>bajas por enfermedad</b> se garantice obtener la cobertura de prestaciones (ILT) en igualdad de condiciones que el resto de personas trabajadoras contratadas, facilitando información y apoyo en la gestión por parte de la administración de salud, y por parte de los servicios y las entidades de apoyo en este sector.</li> <li>• Favorecer que tanto las personas trabajadoras como las personas empleadoras dispongan de información sobre sus derechos y obligaciones.</li> </ul>	Institut Català de la Salut Servicis y entidades de apoyo
43	Que se realicen gestiones en relación a la atención primaria de salud y urgencias, dando las instrucciones necesarias a los profesionales de la salud pública y privada, para que <b>se califique correctamente el origen común o profesional de las afecciones</b> físicas y psicológicas que sufren las trabajadoras del hogar, la limpieza y los cuidados, a fin de facilitar el <b>reconocimiento de las bajas y el derecho a las prestaciones en caso de accidente laboral</b> . (Manifiesto - 17)	Institut Català de la Salut
44	Reconocer la cobertura sanitaria de los <b>accidentes in itinere</b> , en condiciones de igualdad con el sistema de Régimen General.	Institut Català de la Salut
45	Trabajo conjunto de las administraciones públicas y el Colegio de Médicos y de Psicólogos para elaborar los <b>instrumentos necesarios para atender la salud</b> de las trabajadoras del hogar y los cuidados de una manera integral, incluyendo la información, el asesoramiento, el acompañamiento y la derivación sobre derechos, salud y formación.	Ayuntamiento de Barcelona Generalitat de Catalunya Colegios profesionales
46	Abordar específicamente la <b>atención psicológica</b> , facilitando servicios de atención psicológica a trabajadoras del hogar, teniendo en cuenta que las condiciones de vulnerabilidad pueden generar enfermedades asociadas.	Institut Català de la Salut
47	Facilitar <b>espacios de apoyo mutuo</b> entre personas trabajadoras del hogar en horario no laboral, con gestión coproducida entre la administración y la sociedad civil.	Ayuntamiento de Barcelona Agentes sociales Entidades
48	Realizar <b>estudios sobre el uso y la afectación de sustancias químicas</b> en el trabajo del hogar, ver sus efectos en función del género y el embarazo, e informar de los resultados a personas contratantes y trabajadoras, si es pertinente.	Institut Català de la Salut Universitat

## 4. Reconocimiento social y sensibilización

**El trabajo del hogar y de los cuidados juega un rol principal en el mantenimiento de los pilares de nuestra sociedad del bienestar.** El trabajo que llevan a cabo trabajadoras y trabajadores del hogar, fundamentalmente mujeres y en buena parte mujeres inmigrantes, resulta esencial en el sostenimiento de la economía y reproducción de la vida, en la medida en que afecta a las situaciones de dependencia, crianza y envejecimiento. Más aún si tenemos presente las políticas públicas de atención a la dependencia y la conciliación, asistenciales y del todo insuficientes; y el modelo familiar sobre el que se ha sostenido y continúa sosteniéndose la organización social del cuidado en España y en general en los países del sur de Europa.

### **El trabajo del hogar y de los cuidados resulta central en el sostenimiento de nuestro Estado del bienestar**

Esta centralidad, sin embargo, no se corresponde con la percepción generalizada que existe sobre esta actividad. En España, este sector laboral ha sufrido una absoluta **falta de reconocimiento social y económico**, que se ha plasmado en el ámbito legal. El trabajo del hogar o bien no se reconoce como trabajo o es considerado un trabajo especial. Especial por llevarse a cabo dentro del domicilio privado y sobre la base de una relación de confianza entre contratante y persona trabajadora. Esto ha supuesto una **falta flagrante de reconocimiento de derechos**. A pesar de los cambios legales que se han producido en los últimos años, se sigue reproduciendo una situación de indefensión de las trabajadoras, desprotección y desigualdad.

Esta falta de protección social y jurídica de la que han sido —y siguen siendo— objeto las personas trabajadoras del hogar y los cuidados, no se agota en el ámbito jurídico, sino que tiene una raíz profunda de carácter cultural y social, sobre la que también hay que actuar si se quieren corregir con firmeza las causas de la desigualdad.

Esto se debe a que las percepciones de la ciudadanía sobre el trabajo doméstico y la inmigración afectan sobre la puesta en práctica de las regulaciones, a la vez que muchas de las directrices legales y económicas recogen y / o refuerzan en parte estas concepciones.

Esta desigualdad se ha configurado históricamente y tiene que ver con factores estructurales y, por lo tanto, será difícilmente superable a partir de intervenciones estrictamente legales.

### **La falta de reconocimiento como trabajo**

El trabajo del hogar y de los cuidados remunerado **hereda del trabajo doméstico no remunerado una serie de características que lo devalúan como trabajo**, como es el hecho de llevarse a cabo dentro del domicilio y en condiciones contractuales altamente personalizadas. No se reconoce como ámbito productivo ni se le reconoce ninguna cualificación, por considerarse una extensión del trabajo reproductivo que realizan las mujeres en casa. A diferencia de otros trabajos, se aceptan trabajadoras que en función de su sexo se consideran preparadas para ejercer la actividad de forma satisfactoria (cariñosas, maternales, discretas). Se trata, además, de un sector fuertemente ligado a un imaginario servil, por el vínculo que ha tenido históricamente con la servidumbre.

Esto explicaría las reticencias o falta de disposición que, pese a la existencia de unas leyes que así lo prescriben, muchas personas empleadoras muestran a la hora de formalizar el contrato por escrito, dar de alta a la trabajadora en la Seguridad Social, respetar los horarios de trabajo pactados, respetar los tiempos de descanso reglamentarios y respetar el sueldo mínimo establecido, entre otros. La vulneración de la normativa por parte de las personas empleadoras, empresas y agen-

cias intermediarias —que no se produce de manera aislada, sino que se da de manera habitual— nos obliga a reflexionar y actuar con determinación sobre los factores no solo jurídicos, sino también socioeconómicos y culturales que perpetúan la desigualdad; y a exigir a la administración que **actúe también con firmeza sobre un imaginario que desprecia y discrimina**, a pesar de su centralidad, el trabajo del hogar y los cuidados, y que no lo equipara —de una manera casi natural— al resto de trabajos remunerados.

### Discriminación múltiple y estereotipos de género, clase y etnia y raza

La comprensión de las condiciones del trabajo del hogar y los cuidados exige asumir que estas no se dan de manera homogénea y que se establecen en **contextos fuertemente segmentados, atravesados por desigualdades de género, relaciones de clase, la condición de extranjería y la dimensión étnica y racial**.

Desde la perspectiva interseccional, hay que subrayar la situación de **discriminación múltiple que sufren específicamente las trabajadoras inmigrantes**. Sobre ellas recaen estereotipos étnicos y raciales, reproducidos tanto para empresas, agencias y entidades intermediarias como por empleadores, que les otorgan cualidades no solo en función del sexo, sino también de su origen o nacionalidad. Estas mujeres son vistas como portadoras de los valores de la feminidad tradicional, valores con los que las mujeres autóctonas ya no se identifican, y se les atribuyen capacidades innatas, independientemente de las calificaciones o experiencia profesional que tengan.

Estos **estereotipos nutren un mercado laboral segmentado y fuertemente etnificado**, en el que las mujeres inmigrantes, no solo ocupan los estratos más bajos de la estructura ocupacional —llevando a cabo los trabajos que las autóctonas no quieren hacer—, sino que son objeto de

una estratificación interna que lleva a las mujeres más vulnerables a ocupar las modalidades de trabajo más duras y peor remuneradas (por ejemplo, las trabajadoras internas). El análisis de las experiencias de las trabajadoras da cuenta, además, del trato abusivo que a menudo reciben de sus empleadores: jornadas interminables, escasas horas de descanso, fiscalización del trabajo, desconfianza, racionamiento de la comida, trato humillante, amenazas de despido, maltrato físico y psicológico y agresiones sexuales, entre otros.

**Creemos que la indefensión social y jurídica a la que están expuestas las trabajadoras del hogar y de los cuidados es una de las formas de violencia contra las mujeres que persiste de manera más oculta en nuestra sociedad, ante la que hacen falta acciones firmes y decididas de visibilización y prevención.**

### Falta de acceso a la justicia

A pesar de la vulneración reiterada de derechos sociales y laborales fundamentales que sufre el sector laboral doméstico, se constata, paradójicamente, una falta de acceso a la justicia por parte de las personas trabajadoras del hogar y los cuidados. Entre la mayor parte de las trabajadoras se produce **una falta evidente de empoderamiento y reivindicación de derechos**, motivada por el desconocimiento de la normativa que regula sus derechos, la desconfianza que les genera un sistema judicial que perciben lento y poco sensible a las problemáticas que las afectan, las dificultades de sindicación propias del sector y, en muchos casos, la normalización de las violencias de las que son objeto, propiciada en buena medida por la situación de indefensión jurídica, social y administrativa en la que muchas mujeres extranjeras se

encuentran. Además, las circunstancias bajo las que desarrollan su trabajo dificultan la posibilidad de organizarse, reclamar sus derechos y acudir a la justicia para denunciar posibles situaciones de abuso.

Por todo ello, y paralelamente a las acciones de orden jurídico y económico imprescindibles para la dignificación de este trabajo, ya mencionadas en apartados anteriores, pensamos que es urgente y necesario llevar a cabo: 1) acciones dirigidas a **visibilizar** la situación de las trabajadoras, el alcance de su trabajo y las vulneraciones de derechos que sufren; 2) acciones dirigidas a **valorar** el trabajo del hogar y de los cuidados, que pongan en valor este trabajo, que incentiven la contratación formal y fomenten el respeto por los derechos de las trabajadoras; 3) acciones dirigidas a potenciar el **acceso a la justicia**, que den a conocer los derechos a las trabajadoras; que fortalezcan los mecanismos de denuncia y acompañamiento ante la justicia de las situaciones de abusos y de incumplimiento de la normativa; y que refuercen a las entidades y asociaciones que trabajan ofreciendo apoyo a los trabajadores y las trabajadoras y que luchan por el reconocimiento de sus derechos.

### Normativa de referencia

- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el text refundido de la ley General de la Seguridad Social. (BOE, nº 261, 31-10-2015).
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. (BOE, nº 184, 2-08-2011).  
Entrada en vigor: 1 de enero de 2012.
- Real Decret 1620/2011, de 14 de noviembre, por el cual se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. (BOE, nº 277, 17-11-2011).
- 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 y social”. (BOE, nº 314, de 31-12-2012).  
Entrada en vigor: 15 de noviembre de 2011.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. (BOE, nº 299, 15-12-2006).  
Entrada en vigor: 1 de enero de 2013.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. (BOE, nº 299, 15-12-2006).  
Entrada en vigor: 15 de diciembre de 2006.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, por la cual se promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (BOE, nº 266, 06-11-1999).  
Entrada en vigor: 7 de noviembre de 1999.
- Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Catalunya. (DOGC, nº 4675, 13-07-2006).  
Entrada en vigor: 13 de julio de 2006.

**Consejo Municipal  
de Inmigración**

Propuestas para la dignificación  
y sensibilización en el ámbito  
del trabajo del hogar y  
el cuidado de las personas

Nº	Propuestas - 4. Reconocimiento social y sensibilización	Competencia y destinatarios
49	<p>Promover el <b>reconocimiento y visibilización</b> del trabajo del hogar y los cuidados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover acciones dirigidas a <b>valorar</b> el trabajo del hogar y de los cuidados, a <b>visibilizar</b> su situación y a <b>empoderar</b> a las personas trabajadoras, sensibilizando a la sociedad en general y a cada sector implicado, por un mejor reconocimiento social y por la dignificación del trabajo del hogar, y para la aplicación efectiva de todas las propuestas recogidas en el documento elaborado por el Consejo (CMIB). (Manifiesto - 20)</li> <li>• Promover el reconocimiento social en los diferentes ámbitos de la administración y de la iniciativa social: poner en valor el género y origen de las personas que lo realizan y su situación administrativa, teniendo en cuenta la segmentación del trabajo del cuidado.</li> </ul>	<p>Ayuntamiento de Barcelona: Feminismos y Economía de los cuidados, otras Áreas</p> <p>Generalitat de Catalunya</p> <p>Ministerio de Empleo y Seguridad Social</p>
50	<p>Realizar campañas y diferentes <b>acciones de sensibilización</b> de la sociedad (familias, empresas, administraciones...) para que se respeten los derechos de las personas contratadas y para dar visibilidad a la centralidad en el sistema económico (en coordinación con la Medida de Gobierno por una democratización del cuidado).</p>	<p>Entidades y redes del trabajo del hogar</p> <p>Agentes sociales</p>
51	<p>Reconocer que el trabajo del hogar forma parte de <b>la economía de los cuidados</b>, dándole la importancia y el interés que le corresponde en cualquier mesa de trabajo, debate, discusión o foro en los ámbitos político, social y económico. (Manifiesto - 18.1)</p>	<p>Entidades y redes del trabajo del hogar</p> <p>Sociedad en general</p>
52	<p>Crear un <b>departamento</b> en la Generalitat de Catalunya y en el Ayuntamiento de Barcelona <b>sobre el tiempo y la economía de los cuidados</b>, que se encargue de defender los derechos económicos, laborales y sociales de las personas que se dedican profesionalmente a los cuidados, siempre incluyendo a las trabajadoras del hogar. (Manifiesto - 18.2)</p>	<p>Generalitat de Catalunya</p> <p>Ayuntamiento de Barcelona</p>

11. Se complementa con la propuesta Realizar un estudio y diagnóstico de la situación del sector y de las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar y los cuidados. (Manifiesto - 16), recogida en el apartado 1 - Laboral.

Nº	Propuestas - 4. Reconocimiento social y sensibilización	Competencia y destinatarios
53	Elaborar un <b>estudio estadístico actualizado</b> de la población ocupada <b>en este sector ocupacional</b> . Dar visibilidad a la mano de obra de mujeres y hombres inmigrantes y/o autóctonos y a sus condiciones de vida. Analizar su perfil (origen, género...) y su situación administrativa, realidad, necesidades y alternativas. <sup>11</sup>	Generalitat de Catalunya
54	Realizar un <b>estudio sobre la situación de las personas trabajadoras del hogar cuidadores en el mercado informal</b> en Barcelona, que incluya el análisis del régimen de internas y la vulneración que este régimen promueve de derechos laborales básicos.	Ayuntamiento de Barcelona: Economía de los cuidados Instituto Nacional de Estadística (INE)
55	Incluir en los <b>estudios del INE</b> (Instituto Nacional de Estadística) cuestiones que permitan el análisis y seguimiento en el tiempo de la situación y mejoras del sector del trabajo en el hogar.	
56	Crear una <b>mesa de trabajo con los agentes implicados</b> en la mejora de los derechos y condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar que tenga la capacidad de negociación y de ser referente en el ámbito.	Sindicatos y agentes sociales Administraciones Entidades y grupos no formales
57	Instar a las <b>administraciones locales y autonómica a la creación de mesas de trabajo</b> que aborden de manera integral las necesidades de las trabajadoras del hogar y los cuidados.	Ayuntamiento de Barcelona Generalitat de Catalunya
58	Ofrecer desde la administración <b>apoyo y fortalecimiento a entidades</b> que trabajan prestando atención y apoyo jurídico a personas trabajadoras del hogar, para dar a conocer sus derechos y poder sostener denuncias, si se diera el caso, ante la justicia. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudiar la <b>incorporación de criterios en las convocatorias de subvenciones</b> que contemplen el apoyo a iniciativas de formación, empoderamiento y apoyo en este campo por parte de entidades</li> <li>• Ofrecer apoyo a partir de la oficina central de los cuidados, o de otras Áreas y Departamentos que tengan relación (Economía social, Feminismos, Derechos de ciudadanía, Derechos sociales, Barcelona Activa y otros).</li> <li>• Prever acciones de apoyo para proteger el ejercicio de reclamaciones de derecho por parte del colectivo ante las vulneraciones de sus derechos.</li> </ul>	Ayuntamiento de Barcelona Generalitat de Catalunya
59	Constituir una comisión de seguimiento de la implementación del presente documento de propuestas.	Ayuntamiento de Barcelona CMIB

## 5. Formación y empoderamiento

La formación y el empoderamiento son aspectos que atraviesan los diferentes apartados de este documento, sin embargo, por su peso en la mejora y dignificación del trabajo del hogar, se han querido recoger en un apartado específico.

Las personas trabajadoras del hogar cuentan con la capacidad para organizarse, crear sus propias redes de apoyo, y llevar adelante la lucha de resistencia frente a una normativa del sector totalmente insuficiente para proteger sus derechos, a pesar de los obstáculos que encuentran, como los falsos estereotipos sobre este colectivo dentro de un sistema social injusto. Pero también es cierto que muchas de estas personas desconocen sus derechos laborales, tienen poco tiempo para informarse y se encuentran solas o con una escasa red de apoyo.

Ha quedado patente en el conjunto del documento, y especialmente se desprende de los apartados relacionados con salud y reconocimiento social, si bien también con extranjería y derechos laborales, que es necesario facilitar y poner medios para la formación y profesionalización de las personas trabajadoras del hogar y auxiliares de limpieza a domicilio, con el fin de **mejorar sus condiciones laborales y sus posibilidades de empleabilidad**.

Asimismo, la vulnerabilidad de muchas de las mujeres trabajadoras del hogar, por su condición de inmigrantes —a menudo en situación irregular, a menudo en la economía informal, a menudo internas y sin tiempo, no ya tanto para formarse como para estar en contacto con la sociedad y tener un buen conocimiento de su entorno y de sus derechos como personas—, hacen esencial emprender acciones que contribuyan a su empoderamiento personal y colectivo, y de apoyo a las entidades que las agrupan y ayudan.

Una vertiente de este empoderamiento es la vinculación con la lucha sindical. Hay que partir del handicap de que no es posible la negociación colectiva en el sector

del trabajo del hogar, ya que no hay contraparte con la que negociar, no hay patronal. Por tanto, no es posible promover acuerdos colectivos, convenios. Ahora bien, es importante que las personas trabajadoras del hogar se vinculen o colaboren con el movimiento sindical para defender sus derechos, y que los sindicatos las apoyen y luchen por sus derechos.

Para contribuir a ello, se desarrollarán tres líneas de actuación: formación, acreditación de competencias y empoderamiento.

### Formación

**Formación informal.** Cursos de corta duración llevados a cabo por asociaciones o fundaciones, a los que pueden apoyar el Ayuntamiento de Barcelona y la Generalitat de Catalunya. Los contenidos deberían ser los que rigen legalmente las certificaciones profesionales en la temática, de tal manera que se pueda contar con una formación para ejercer la actividad y también que pueda ser valorada en un futuro si se accede a la acreditación de competencias.

**Extranjería:** podrán acceder principalmente las personas extranjeras sin Autorización de Residencia y Trabajo, que estén en proceso de inclusión en la sociedad. Posteriormente, estos cursos les servirían para acreditar el arraigo en la ciudad.

**Formación no formal.** Entre otros, el Certificado de Profesionalidad de Empleo Doméstico código SSC413\_1 Nivel 1 Familia profesional: Servicios socioculturales y a la comunidad. RD 1179/2008 y Orden PRA/260/2017 (Ámbito estatal). En el ámbito de Catalunya: Servicios socioculturales y a la comunidad, Servicios al consumidor, Trabajo doméstico SC\_2-413\_1. Asociado a las ocupaciones y puestos de trabajo de Auxiliar de limpieza a domicilio y Trabajadora del hogar.

Se dirigen a personas trabajadoras en activo y demandantes de empleo (inscritas



en el SOC). En Catalunya la competencia es de la Generalitat a través del Departament de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, mediante el Servicio de Ocupación de Catalunya (SOC) para que ofrezca cursos de Certificación Profesional de Trabajo Doméstico.

La formación debería adaptarse lo más posible a los horarios y dinámica del trabajo del hogar. Por ejemplo, al final de la tarde y los fines de semana.

**Extranjería:** De acuerdo a los actuales requisitos, podrán acceder las personas que cuenten con Autorización de Residencia y Trabajo (es decir, “con papeles”).

### Acreditación de competencias

**La acreditación de competencias** es un procedimiento administrativo por el que se acreditan oficialmente las competencias (lo que se conoce y se sabe hacer) para obtener un título profesional que corresponde a la Certificación Profesional. Si la persona tiene todas las competencias y pueden ser acreditadas, podría acceder directamente a la Certificación Profesional. De lo contrario, podría realizar posteriormente cursos de las unidades de competencia que necesite para complementar.

**Extranjería:** De acuerdo a los actuales requisitos, podrán acceder las personas que cuenten con Autorización de Residencia y Trabajo (es decir, “con papeles”).

### Empoderamiento

Fortalecimiento, tanto individual como colectivo, de las capacidades y las redes de

apoyo mutuo de las personas proveedoras de cuidados.

Fomento de espacios de encuentro, intercambio, aprendizaje y acompañamiento para transformar las estructuras y dinámicas que sostienen la actual organización social del cuidado.

### Normativa de referencia

En Catalunya la autoridad competente es la Generalitat: por un lado, mediante el Departament de Enseñanza (Secretaría de Políticas Educativas - Dirección General de Formación Profesional Inicial y Enseñanzas de Régimen Especial), y por otro, a través del Instituto Catalán de Calificaciones Profesionales (ICQP) que es el ente competente en relación a las acreditaciones.

- RD 1179/2008 y Orden PRA / 260/2017 (Ámbito estatal).
- DECRETO 297/2011, de 22 de marzo, de reestructuración del Departament de Enseñanza. (DOGC, nº 5844).
- Normativa: Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio. <http://srvcnpbs.xtec.cat/icqp/acreditacio/>

**Más información:** Ver anexo sobre Formación y reconocimiento profesional.

- Catálogos de Cualificaciones Profesionales y Modular Integrado de FP
- El modelo de reconocimiento

**Consejo Municipal  
de Inmigración**

Propuestas para la dignificación  
y sensibilización en el ámbito  
del trabajo del hogar y  
el cuidado de las personas

Nº	Propuestas - 5. Formación y empoderamiento <sup>12</sup>	Competencia y destinatarios
60	<p>Solicitar a la Generalitat de Catalunya, con la colaboración de Barcelona Activa, que abra el proceso de <b>acreditación profesional</b> de las personas trabajadoras del hogar (reconocimiento de la experiencia). Acordar los procesos para facilitar la formación complementaria necesaria para disponer del certificado.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar el reconocimiento de la acreditación profesional a las personas que pasan a estar en situación regular y que han hecho las formaciones correspondientes y/o acrediten la experiencia anterior.</li> <li>• Destinar fondos de las administraciones para la formación informal, a través de asociaciones y fundaciones. Puede ser formación profesionalizadora o atender a otras necesidades, como la salud. El horario debería adaptarse a las necesidades (al final de la tarde y los fines de semana).</li> <li>• Publicación de convocatorias para la acreditación y difusión para que pueda participar el mayor número de personas.</li> <li>• Creación de puntos de información / orientación permanente, tanto a cargo del Ayuntamiento de Barcelona como de otras instituciones.</li> </ul>	<p>Generalitat de Catalunya</p> <p>Barcelona Activa (Ayuntamiento de Barcelona)</p>
61	<p>Solicitar la <b>definición de categorías profesionales</b> para facilitar el ascenso y mejora de condiciones en función de los conocimientos y la experiencia.</p>	<p>Ministerio Sindicatos</p>
62	<p>Realizar <b>campañas de información</b> a las personas trabajadoras del hogar sobre derechos y riesgos laborales, recursos y servicios disponibles. Informar y difundir material, estrategias y herramientas sobre la prevención de riesgos laborales, para mejorar la autoprotección, los autocuidados y el conocimiento de prácticas que mejoren las condiciones de salud laboral.</p>	<p>Generalitat de Catalunya</p> <p>Barcelona Activa (Ayuntamiento de Barcelona)</p> <p>Entidades Sindicatos</p>
63	<p>Implementar <b>cursos de formación y prevención</b> del uso de productos tóxicos de limpieza, que se encuentran en el hogar y que son nocivos para la salud de las personas trabajadoras del hogar y de la limpieza, y camareras de pisos.</p>	<p>Generalitat de Catalunya</p> <p>Barcelona Activa (Ayuntamiento de Barcelona)</p> <p>Entidades Sindicatos</p>

12. En el apartado 5. Formación y empoderamiento, hay que considerar también la propuesta: Luchar contra estereotipos y conductas que atentan contra la Ley de Igualdad de Género, recogida por sus características en el apartado 2. Extranjería.

Núm.	Propuestas - 5. Formación y empoderamiento	Competencia y destinatarios
64	<p>Trabajar con Barcelona Activa la <b>formación profesionalizadora y continua</b>, en formatos a medida, adecuados a las necesidades y horarios del sector (fines de semana, unidades de competencias de 50 a 80 horas, etc.), de acuerdo con las competencias profesionales exigidas y hasta totalizar las horas requeridas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptar la formación a las necesidades de las personas en la economía informal.</li> <li>• Contemplar formación sobre riesgos laborales, cuidado de las personas y temáticas necesarias para acreditar competencias. Complementar la formación necesaria para el reconocimiento de la acreditación profesional de la Generalitat o para el acceso a la contratación pública.</li> <li>• La formación debe incluir a las personas en situación irregular.</li> <li>• Debe incluir a las entidades que prestan atención en el diseño y elaboración de programas formativos y en el desarrollo de acciones formativas dirigidas a las trabajadoras del hogar y los cuidados.</li> <li>• Que las acciones formativas y de empoderamiento se vinculen al territorio (distritos y barrios) con el fin de acercarlas al colectivo y a las entidades que trabajan sobre el terreno.</li> </ul>	Barcelona Activa (Ayuntamiento de Barcelona)
65	Apoyar la <b>creación de espacios de diálogo</b> (mesas de trabajo, jornadas, congresos...) que faciliten el fortalecimiento del sector y a los agentes implicados (sindicatos, entidades, personas trabajadoras del hogar, intermediarios...).	Generalitat de Catalunya Ayuntamiento de Barcelona Entitats Sindicats
66	Realizar acciones de <b>formación de formadoras</b> para las entidades que atienden a las trabajadoras del hogar y los cuidados.	Barcelona Activa (Ayuntamiento de Barcelona)
67	<p><b>Acciones de apoyo a la formación y empoderamiento de personas trabajadoras del hogar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar formación y apoyar en el proceso de <b>creación de cooperativas</b> del ámbito del trabajo del hogar y de los cuidados.</li> <li>• Apoyar la realización de cursos y formación de acogida</li> <li>• Apoyar la <b>creación de entidades intermediarias socialmente responsables</b>.</li> <li>• Creación de <b>un mapa de recursos</b> para las trabajadoras del hogar y los cuidados que esté disponible digitalmente.</li> <li>• Estudiar la implementación por parte de la administración de programas o acciones de <b>coordinación de los agentes implicados en la formación e intermediación</b> en el ámbito del trabajo del hogar.</li> </ul>	Generalitat de Catalunya Ayuntamiento de Barcelona Barcelona Activa (Ayuntamiento de Barcelona) Entidades Sindicats

Núm.	Propuestas - 5. Formación y empoderamiento	Competencia y destinatarios
68	<p>Reforzar la <b>representación colectiva</b> de un sector altamente atomizado.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover que las personas trabajadoras del hogar puedan reivindicar sus derechos con el apoyo de los movimientos sindicales con quien se sientan representadas, y que trabajen para contribuir a la mejora de sus condiciones laborales, en especial salariales.</li> <li>• Promover acuerdos colectivos entre los sindicatos más representativos para incidir en la mejora de los derechos y las condiciones de empleo de las personas trabajadoras del hogar, buscando alternativas para influir en los cambios de normativa, ya que no es posible hoy por hoy la negociación colectiva (convenios).</li> <li>• Promover que los sindicatos ofrezcan colaboración y espacios a asociaciones de personas trabajadoras del hogar y entidades de apoyo.</li> <li>• Promover que las personas trabajadoras del hogar se afilien y accedan a puestos de representación en sindicatos, o se vinculen para poder participar y contribuir a la lucha por sus derechos y mejoras laborales.</li> </ul>	<p>Sindicatos y agentes sociales Entidades</p>

## CUADRO RESUMEN DE PROPUESTAS

1.	Régimen Laboral y Seguridad Social	1 – 28
2.	Migración y extranjería	29 – 41
3.	Salud	42 – 48
4.	Reconocimiento social y sensibilización	49 – 59
5.	Formación y empoderamiento	60 – 68



## ANEXOS

### Anexo 1. Miembros del grupo de trabajo para la dignificación del trabajo del hogar y el cuidado de las personas. CMIB 2017

#### Personas del CMIB

Sr. Rodrigo Araneda	ACATHI, Asociación catalana para la integración de homosexuales, bisexuales y transexuales inmigrantes. Vicepresidente CMIB
Sr. Carles Bertran Sra. Ana Rojas	CCOO de Catalunya – MIGRACIONES y Federació de construcció i serveis
Sra. Mariana Isla	Associació d’Ajuda Mútua d’Immigrants a Catalunya (AMIC-UGT)
Sra. Elsa Oblitas Sra. Janett Frías Sra. Lenny Rua	Centro Boliviano Catalán
Sr. Javier Bonomi	FEDELATINA, Federación de entidades latinoamericanas en Catalunya
Sra. Norma Véliz	Mujeres Pa'lante.
Sra. Ana Camargo	SURT, Fundació de dones
Sra. Pina Quiñones	Centro Peruano de Barcelona
Sra. Carmen Bermúdez	ASOCASCOL, Asociación Casal Colombiano

#### Entidades y personas especialistas en el tema invitadas al grupo de trabajo

Sra. Norma Falconi Sra. Isabel Escobar	Sindillar
Sr. Pedro Moreno	Jurista. Anem per feina. Red de entidades por un trabajo del hogar justo. Apoyo e intermediación
Sra. Ana Muñoz	Jurista de Poble-sec per a tothom (Coordinadora d’entitats del Poble Sec). Red de entidades por un trabajo del hogar justo.
Sra. Silvia Bofill Poch	Profesora titular de antropología social en la Universitat de Barcelona, coordinadora del Grupo de Estudios de Reciprocidad y miembro del Grupo de Investigación en Antropología Jurídica (UB).
Sr. Ignasi Camós	Jurista, profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UG.
Sra. Sònia Parella	Socióloga, miembro del Grupo de investigación GEDIME de la UAB.
Sr. Raül López	Técnico de Igualdad del CIRDA, Departament de transversalitat de gènere.
Sra. Núria Pàmies Sra. Alèxia Ballabriga Sr. Ferran Castillo	Secretaría del Consejo Municipal de Inmigración de Barcelona.

## Aportaciones y agradecimientos

El grupo y la secretaría del Consejo agradece la colaboración de las redes y agrupaciones a las que pertenecen buena parte de las entidades participantes:

- Taula de defensa de los derechos de las trabajadoras del hogar, limpieza y cuidados.
- Red para un trabajo del hogar justo - <http://treballdelallarjust.org/>

Aportaciones a las sesiones del grupo de trabajo por parte de otras **Áreas municipales u otras entidades**, a las que dirigimos igualmente un agradecimiento:

- Concejalía Feminismos y LGBTI. Sra. Marta Cruells López. Asesora.

- Departamento de Programas de Tiempo y Economía de los Cuidados. Directora de Servicios de Economía Cooperativa, Social y Solidaria, y Consumo. Sra. Bea Garcia Idoate.
- Barcelona Activa. Sr. Paco Ramos. Director de estrategias de fomento del empleo.
- Instituto Municipal de Servicios Sociales. Área de Derechos Sociales. Sr. Patrici Hernandez Claret. Jefe del Departamento de Servicios Sociales Básicos.
- Adoratarius - SICAR cat. Sra. Rosa Fendon.

## Anexo 2. Calendario del grupo de trabajo para la dignificación del trabajo del hogar y el cuidado de las personas

<b>FECHA</b>	<b>QUIÉN</b>	<b>QUÉ</b>
20 de marzo	1º Reunión grupo amplio	Puesta en común propuestas ya trabajadas por mesa de entidades. Definición de objetivos.
9 de mayo	1ª Reunión grupo operativo	Presentación de la Medida de Gobierno por una democratización del cuidado de las personas y acuerdos de colaboración. Acuerdo División en dos subgrupos y plan de trabajo: se constituyen dos subgrupos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Subgrupo A. Laboral y Seguridad Social.</li> <li>• Subgrupo B. Reconocimiento social, salud y formación / empoderamiento.</li> </ul>
7 de junio a 18 de julio	Reuniones de los subgrupos y del grupo operativo	Se ha avanzado en el argumentario y el fomento de la legislación y en la concreción de propuestas. Presentaciones por parte de personas especialistas y de Barcelona Activa. Puesta en común y primer planteamiento del manifiesto.
<b>VERANO</b>		
19 y 21 de septiembre	Reunión de cada grupo operativo	Revisión documento.
26 septiembre	CONVOCATORIA GENERAL EN GRUPO AMPLIO Y EN EL CONJUNTO DEL CMIB	APROBACIÓN DEL MANIFIESTO DOCUMENTO DE PROPUESTAS - Aportaciones.
19 octubre	GT TRABAJO DEL HOGAR Y LOS CUIDADOS COMPLETO	CIERRE FINAL.
octubre-noviembre	Secretaría / CMIB	Elaboración y enmiendas.
22 octubre	Encuentro BCN Ciudad Diversa	LECTURA DEL MANIFIESTO. Acciones varias de sensibilización. Mesas redondas sobre trabajo del hogar.
7 noviembre	Comisión Permanente	Aprobación del documento de propuestas.
30 noviembre	PLENARIO DEL CMIB	PRESENTACIÓN DEL DOCUMENTO DE PROPUESTAS
18 diciembre	Acto de entrega del Premio CMIB y Día Internacional del Migrante	Lectura del Manifiesto.



### Anexo 3. Manifiesto del Consejo Municipal de Inmigración por la dignificación del trabajo del hogar y los cuidados

En 2011, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó el convenio 189 que trata sobre el trabajo digno para las personas trabajadoras del hogar, y que entró en vigor en 2013. Por primera vez, gobiernos, personas empleadoras y trabajadoras acordaron unas condiciones mínimas internacionales destinadas a mejorar la vida y los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar, poniendo sobre la mesa la necesidad de igualar sus derechos a los del resto de personas trabajadoras. El acuerdo, firmado en la 100ª Conferencia de la OIT en Ginebra, reconoció el trabajo del hogar, “infravalorado, explotado e invisible” que realizan principalmente “mujeres y niñas”. Muchas de ellas son migradas o migrantes, se encuentran en situación desfavorecida y “particularmente expuestas a la discriminación con respecto a las condiciones de contratación y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos”.

El convenio es un tratado internacional vinculante para los Estados miembros que lo ratifiquen, lo que no ha hecho todavía el Estado español. En 2011 se hicieron algunas reformas en España: se reconoció el ámbito de trabajo del hogar como un ámbito plenamente laboral. Sin embargo, el trabajo del hogar continúa como un Sistema Especial dentro del Régimen General de la Seguridad Social, y aún se mantienen aspectos muy negativos: la posibilidad de poner fin a la relación laboral sin la debida justificación, la exclusión de la prevención de riesgos laborales, del Fondo de Garantía Salarial y, muy especialmente, la exclusión de la prestación de desempleo y otras coberturas, como la de maternidad.

En los últimos años, varios factores relacionados con el papel de las mujeres, la crisis o la falta de recursos para la Ley de Dependencia, han obligado a las familias a buscar alternativas que resuelvan sus necesidades de cuidados en poco tiempo y a bajo coste. Estos puestos de trabajo han sido ocupados mayoritariamente por

mujeres inmigrantes, muchas de ellas atrapadas en situación de irregularidad, y frecuentemente con trabajo en la economía informal. Mujeres que no disfrutan plenamente de sus derechos humanos y laborales. Mujeres a las que se les exige hacer tareas del hogar, pero también ofrecer cuidados y afecto a personas mayores o niños, con horario flexible y en condiciones laborales muy precarias. Hacen posible así, en buena parte, el escaso gasto público en la prestación de servicios sociales.

Si bien las personas trabajadoras del hogar y del cuidado están sosteniendo en este momento una parte sustancial de los pilares de nuestra sociedad del bienestar, la invisibilidad y desregulación de su tarea, su vulnerabilidad y la falta de reconocimiento, marcan la tónica en el discurso político y social. En nuestra sociedad cuesta entender que se trata de un trabajo como cualquier otro.

Las personas trabajadoras del hogar cuentan con la capacidad de organizarse, crear sus propias redes de apoyo, y llevar adelante la lucha de resistencia frente a una normativa del sector totalmente insuficiente para proteger sus derechos, a pesar de los obstáculos que encuentran, como los falsos estereotipos sobre este colectivo dentro de un sistema social injusto. Sin embargo, también es cierto que muchas de ellas desconocen sus derechos laborales, tienen poco tiempo para informarse y se encuentran solas o con una escasa red de apoyo.

Ante estos hechos, el **Consejo Municipal de Inmigración de Barcelona** ha asumido la dignificación y sensibilización en el ámbito del trabajo del hogar y el cuidado de las personas como tema prioritario de trabajo en el año 2017.

**Es por eso que las entidades del Consejo Municipal de Inmigración de Barcelona exigimos:**

1. La ratificación inmediata, por parte del Estado español, del Convenio 189 de la OIT, que obliga a la equiparación de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar a los del resto de trabajadores y trabajadoras del Régimen General de la Seguridad social.
2. La eliminación del Sistema Especial dentro de la Seguridad Social para las personas trabajadoras del hogar y su incorporación inmediata al Régimen General de la Seguridad Social, para así contar con igualdad de derechos respecto al conjunto de las personas trabajadoras.
3. La equiparación del derecho de coberturas en la Seguridad Social para las personas trabajadoras del sector, en igualdad de condiciones que el resto de personas trabajadoras de Régimen General. Hay que hacer especial mención del derecho a las prestaciones de desempleo, inexistentes para este colectivo.
4. Que sean operativas las coberturas por maternidad, en las mismas condiciones que en el Régimen General.
5. El derecho operativo a percibir las prestaciones por incapacidad laboral transitoria en igualdad de condiciones que el resto de personas trabajadoras de Régimen General.
6. La introducción de medidas correctoras en las cotizaciones a la Seguridad Social para garantizar el derecho a una jubilación digna.
7. Que se elimine la finalización del contrato por libre desistimiento --que equivale a un despido libre-- por parte de la persona empleadora, y que se garantice la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras en este ámbito, especialmente el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.2 de la Constitución Española). De este modo, se protege el ejercicio de reclamaciones de derecho por parte del colectivo cuando se produce un despido que puede ser declarado nulo, es decir, no válido.
8. Que se cumpla la obligatoriedad de que todos los contratos sean por escrito, para garantizar los derechos laborales de todas las personas trabajadoras del hogar y especialmente para evitar la irregularidad sobrevenida, adoptando medidas que faciliten el acompañamiento a las familias y el control administrativo de esta obligación.
9. Que desde la Inspección de Trabajo, o desde otros órganos de la administración, se haga un mayor control del cumplimiento de la normativa, especialmente por parte de las agencias de colocación y de las entidades privadas, tales como las parroquias o asociaciones, donde se hacen intermediaciones para trabajos del hogar y los cuidados.
10. Que se incentive la contratación de personas trabajadoras del hogar y de cuidados, recuperando y mejorando la ayuda a las familias, y promoviendo políticas de deducción fiscal, tal como se había hecho hasta julio de 2017 (bonificación del 20% de la cuota a la Seguridad Social).
11. Que adopten medidas de prevención, denuncia y sanción de la violencia machista en el trabajo del hogar, con énfasis en abusos sexuales, investigando y poniendo especial atención en la incidencia del tráfico y explotación laboral de personas.
12. Que se promueva la creación de un servicio especializado que ofrezca atención integral a las personas trabajadoras del hogar, y que incorpore la posibilidad de denuncia de todo tipo de abusos, mediante recursos fáciles y disponibles (Teléfono rojo).
13. La flexibilización de los requisitos y trámites previstos en la Ley de Extranjería

para la obtención y renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo.

14. Que se cumpla la normativa en cuanto a la regulación del trabajo de las personas “internas”, en cuanto a horarios, salarios y otros derechos, teniendo en cuenta que ofrecen “presencia” y “pernocta”, 24 horas al día. Y que se reconozca su función en la provisión de cuidados y atención a muchas personas dependientes.
15. Que se organicen cursos de formación sobre riesgos laborales, incluido el uso de productos químicos, así como de otra formación para mejorar la preparación para su tarea y la calificación para la promoción profesional, adaptándolos a los horarios de trabajo del sector.
16. Que se realice un diagnóstico de la situación del sector y de las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar y los cuidados.
17. Que se realicen gestiones en relación a la atención primaria de salud y urgencias para que se califique correctamente el origen común o profesional de las

afecciones que sufren las trabajadoras del hogar, la limpieza y los cuidados.

18. Que se reconozca que el trabajo del hogar forma parte de la economía de los cuidados y se creen departamentos en la Generalitat y al Ayuntamiento sobre la economía de los cuidados.
19. La incorporación de la perspectiva intercultural y de género en las políticas de contratación, con el objetivo de eliminar rumores, discriminación, segregación y prejuicios por origen, etnia, edad o género.
20. Que se promuevan acciones dirigidas a valorar el trabajo del hogar y de los cuidados, a visibilizar su situación y a empoderar a las personas trabajadoras, sensibilizando a la sociedad en general y a cada sector implicado, para un mejor reconocimiento social y dignificación del trabajo del hogar, y para la aplicación efectiva de todas las propuestas recogidas en el documento elaborado por el Consejo (CMIB).

***Barcelona, 22 de octubre de 2017***

## Anexo 4. Formación y reconocimiento profesional (Ampliación)

### Catálogos de cualificaciones profesionales y modular integrado de FP

**El Catálogo de cualificaciones profesionales de Catalunya** es el referente estandarizado de competencias con significación en Catalunya.

**El Catálogo modular integrado de formación profesional** es el referente estandarizado para el diseño y oferta de las diferentes acciones formativas de formación profesional.

El Catálogo de cualificaciones profesionales de Catalunya y el Catálogo modular integrado de formación profesional son los referentes para la formación profesional inicial, sin perjuicio de los demás efectos que puedan tener, de acuerdo con la normativa vigente. Asimismo, posibilitan dotar de coherencia las acciones de formación y de certificación de competencias, y permiten establecer la correspondencia entre sí y facilitar el establecimiento de itinerarios personalizados que ayuden a las personas a capitalizar los conocimientos adquiridos por diferentes medios en el proceso de formación a lo largo de la vida, así como favorecer la movilidad y transparencia de las calificaciones en la Unión Europea.

[http://icqp.gencat.cat/ca/serveis/catalogs\\_de\\_qualificacions\\_professionals\\_i\\_modular\\_integrat\\_d\\_fp/](http://icqp.gencat.cat/ca/serveis/catalogs_de_qualificacions_professionals_i_modular_integrat_d_fp/)

### El modelo de reconocimiento

El ejercicio profesional debe venir avalado por un reconocimiento de las competencias, adquiridas mediante la experiencia laboral o un proceso de aprendizaje formalizado a partir de un plan de estudios. Para ello, será necesario acreditar la calificación adquirida por cualquier vía, pero especialmente a través de la acreditación del aprendizaje más significativo que representa la experiencia profesional.

El procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales (**PRCP**) es el mecanismo que lo permite. A través de este proceso, el aspirante puede ver reconocida su experiencia con la certificación de unidades de competencia contenidas en títulos de formación profesional o en certificados de profesionalidad. Este reconocimiento no implica la expedición del título o certificado en cuestión, sino que habrá que revisar si el aspirante posee los requisitos académicos exigibles y/o ha superado todos los módulos formativos.

Normativa: Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio

<http://svcnpbs.xtec.cat/icqp/acreditacio/>

## Anexo 5. Documentación de referencia / bibliografía<sup>14</sup>

Conveni 189 OIT

Medida de Gobierno por una democratización del cuidado

Medida de Gobierno para favorecer el acceso a la regularidad y prevenir la irregularidad sobrevenida

Tabla entidades - Propuestas sobre el trabajo del hogar y de los cuidados

Tabla entidades - Cuadro de propuestas sobre el trabajo del hogar

Comunicado GT Turín, junio 2017

Comunicado GT Turín, 30 de marzo 2017

El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía - Cristina Carrasco

Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad - Corina Rodríguez Enríquez

Miradas globales a la organización social del trabajo de los cuidados en tiempos de crisis I - Amaia Pérez Orozco

Malabaristas de la vida - María Inés Amoros

La formalización del trabajo doméstico mediante la utilización de cheques Servicio

Sostenibilidad de la vida - Aportaciones desde la Economía Solidaria, Feminista y Ecológica

Recopilación de propuestas y temas de salud. ATHELE. Asociación de trabajadoras del hogar de Vizcaya

### Guías e información orientativa

Guía de derechos y deberes del servicio doméstico - AMIC-UGT

Servicio del hogar familiar - información básica

Extranjería y economía social y solidaria - Ana Muñoz

Tabla de salarios trabajo del hogar BCN - Tabla de referencia precios. Red para un trabajo del hogar justo

Informe AMIC - Peligro, explotación laboral de personas extranjeras

### Estudios

Datos sobre enfermedades y consumo de medicamentos

Cuantificación económica del trabajo doméstico y del cuidado de personas no remunerado en Cataluña

Políticas Municipales, Acción Comunitaria y Economía de los Cuidados en la Ciudad de Barcelona - Antecedentes y resumen de la investigación

### Legislación más relevante<sup>15</sup>

Real Decreto 1620/2011

Real Decreto 1596/2011

Real Decreto-Ley 29/2012

53

### Consejo Municipal de Inmigración

Propuestas para la dignificación y sensibilización en el ámbito del trabajo del hogar y el cuidado de las personas

14. Consultable en el web del CMIB: [http://www.bcn.cat/novaciudadania/arees/ca/consell\\_municipal/programes.html](http://www.bcn.cat/novaciudadania/arees/ca/consell_municipal/programes.html)

15. Ver la legislación completa en cada apartado del documento.

## Anexo 6. Glosario

- **Accidente laboral:** Es toda lesión corporal que la persona trabajadora sufre como consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.
- **Acuerdo de empresa:** Pacto entre el empresario/a y los/las representantes de los trabajadores/as dentro de la empresa.
- **Acreditación de competencias:** Proceso por el cual se otorga un reconocimiento de competencias a una persona para desarrollar una profesión. Las vías de acreditación más usuales en el sistema de formación profesional en nuestro territorio son los títulos de formación profesional, los certificados de profesionalidad, los certificados de formación ocupacional y/o continua y los certificados de las acciones formativas de los programas de garantía social y escuelas taller.
- **Agencia de colocación:** es aquella entidad, pública o privada, con o sin ánimo de lucro, que en coordinación y colaboración con los servicios públicos de empleo realiza actividades de intermediación laboral con el fin de proporcionar a las personas un trabajo adecuado a sus características y facilitar a la parte contratante las personas trabajadoras más adecuadas a sus requerimientos y necesidades. En el caso de trabajo del hogar, facilitan el contacto pero la contratación la hace la persona o familia contratante dentro del Sistema Especial.
- **Asistente/a de atención domiciliaria:** Profesional que desarrolla intervenciones de atención sociosanitaria dirigidas principalmente a personas mayores y personas con discapacidad en su domicilio.
- **Autonomía de la voluntad:** Principio de la filosofía jurídica en virtud de la cual la voluntad libremente expresada tiene el poder de crear obligaciones.
- **Auxiliar de gerontología:** Profesional que da apoyo a las personas mayores en la realización de las actividades de la vida diaria, en un centro de día o en un centro residencial.
- **Auxiliar del hogar:** Profesional que desarrolla intervenciones de mantenimiento y limpieza de un domicilio.
- **Cadena global de valor:** Consiste en un conjunto de actividades, necesarias para la producción de un bien o un servicio, que se lleva a cabo en diferentes localidades geográficas.
- **Cadena global de los cuidados:** Uniones entre personas de diferentes partes del mundo basadas en el trabajo, remunerado o no, de los cuidados. Se conforman con el objetivo de mantener cotidianamente la vida, y a través de las cuales los hogares transfieren trabajos de los cuidados de unas a otras de acuerdo a ejes de poder, entre los que cabe destacar el género, la etnia, la clase social y el lugar de origen.
- **Convenio 189 OIT:** Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Entró en vigor el 5 de septiembre de 2013 pero no ha sido ratificado por España.
- **Convenio colectivo:** documento surgido de la negociación entre los y las representantes de la empresa (patronal) y los trabajadores (los sindicatos o el comité de empresa).
- **Cooperativa:** Unidad económica de producción, de comercialización o de consumo que pertenece a los mismos usuarios de sus servicios y que tiene por objeto la ayuda mutua y equitativa entre sus socios.
- **Cuidado:** Atención a velar por el bien o por el buen estado de alguien o de algo.
- **Currículum oculto:** Conjunto de experiencias vitales y profesionales no remuneradas de una persona que no están

reconocidas de manera oficial o reglada.

- **Desistimiento del contratante:** Causa de extinción de la relación laboral propia de la regulación del Trabajo del Hogar (no se encuentra en el Régimen General) y que consiste en la finalización por voluntad expresa del contratante sin tener que dar ninguna justificación a la persona trabajadora. Sí que es obligatorio cumplir las exigencias de preaviso y pago de una indemnización equivalente a la de finalización de contratos temporales en este mismo régimen. Tiene su razón en la particularidad de que el centro de trabajo de este tipo de trabajos es para el contratante su hogar, como espacio de intimidad y relaciones familiares. Sin embargo, genera polémica, ya que las trabajadoras entienden que puede hacerse servir como un despido escondido.
- **Doble jornada:** Suma de la jornada laboral remunerada y una jornada posterior dedicada principalmente a las tareas del hogar y el cuidado de las personas dependientes.
- **Desigualdad:** Se utiliza para designar lo opuesto a igualdad. Hay que distinguir diversidad de desigualdad, en la medida en que no son sinónimos: diverso tiene un sentido de no idéntico, no similar. Desigual, en cambio, niega la igualdad, y en el ámbito social se relaciona con el establecimiento de jerarquías sociales, diferencias y distinciones. Reconocer que los individuos somos varios no significa que no seamos iguales en dignidad, derechos y deberes, etc.
- **Diversidad:** Conjunto de diferencias visibles y no visibles entre los diferentes individuos que integran una comunidad social, laboral, educativa o de cualquier otro tipo. A pesar de la tendencia en los contextos con fuerte presencia de población inmigrada a asociar la diversidad en los aspectos culturales, los fac-

tores que distinguen unos individuos de otros son múltiples: sexo, edad, formación, etnia, capacidades, personalidad, orientación sexual, tendencia política o ideológica, etc.

- **Diversidad cultural:** Aunque el concepto a menudo se utiliza para referirse a la presencia de colectivos procedentes de otros países, estrictamente hace referencia a la presencia de grupos con pautas y referentes culturales diversos, aunque no sean de origen inmigrado.
- **Economía de los cuidados:** Conjunto de actividades económicas directamente relacionadas con la atención y el cuidado de las personas. Incluye las actividades realizadas en diferentes espacios (público o privado) y de diferente manera (remunerado o no).
- **Economía social y solidaria:** Es un conjunto de iniciativas socioeconómicas los miembros de las cuales, de forma asociativa, cooperativa, colectiva o individual, crean, organizan y desarrollan democráticamente y sin que necesariamente tengan ánimo de lucro, procesos de producción, de intercambio, de gestión, distribución de excedente, moneda, de consumo y de financiación de bienes y servicios para satisfacer necesidades. Promoviendo relaciones de solidaridad, cooperación, donación, reciprocidad y autogestión; defendiendo los bienes comunes naturales y culturales y la transformación igualitaria de la economía y la sociedad; con el fin del buen vivir y la sostenibilidad y la reproducción de la vida del conjunto de la población.
- **Economía sumergida:** Actividad profesional, única o secundaria, remunerada y no ocasional, que realizan mayoritariamente las mujeres y que no está sometida a obligaciones estatutarias, reglamentarias o contractuales. Por ejemplo, trabajos a domicilio, servicios de limpieza, servicios de atención a la gente mayor o venta a domicilio.

- **Enfoque de género:** Es una herramienta teórico-metodológica desarrollada para analizar los significados, prácticas, símbolos, representaciones, instituciones y normas que las sociedades elaboran a partir de la diferencia biológica entre hombres y mujeres. Contempla específicamente la dimensión de las relaciones sociales y de las estructuras de poder, y hace hincapié en la necesidad de entender cómo se realizan estas relaciones en cada contexto social y cultural.
- **Empresa de Trabajo Temporal (ETT):** Tipo de empresa, regulada por la ley, que trabaja como mediadora entre la persona trabajadora y una empresa que quiere contratar personal. Se establece una relación laboral entre la empresa principal y la ETT, y entre la persona que demanda trabajo y la ETT. Hay que aclarar que coloquialmente se habla de las ETT aduciendo la queja de que engañan y no hacen contrato sino que hacen de intermediarios con las familias para pagar un sueldo pero sin contrato ni alta en la Seguridad Social. En realidad no son ETT, se refieren a agencias.
- **Explotación de personas:** Utilización de personas, captadas bajo amenaza o engaño, para obtener beneficios económicos mediante la inducción a la prostitución, la explotación laboral o el tráfico de órganos.
- **Explotación laboral:** Utilización de personas trabajadoras para producir bienes o servicios sin respetar sus derechos laborales.
- **FOGASA:** Organismo autónomo, dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, cuya función es garantizar a los trabajadores y las trabajadoras la percepción del salario, así como las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral pendientes de pago a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de la empresa. De acuerdo con el artículo 3.B del RD 1620/2011, el Régimen Especial de empleados/as del hogar queda excluido de este.
- **Inserción laboral:** Proceso de incorporación y adaptación de una persona en el mercado laboral.
- **Inserción social:** Proceso que lleva a una persona a encontrar un lugar reconocido dentro de un sistema social.
- **Inspección laboral:** Organismo de la administración que tiene como función controlar que las empresas cumplan con la normativa laboral. Si el inspector o inspectora detecta algún incumplimiento, levanta acta de infracción y propone una sanción.
- **Interculturalidad:** Perspectiva teórica basada en los esfuerzos orientados a construir un proceso de articulación entre elementos de diferentes grupos culturales, en un todo armónico que respete el mantenimiento de las diferencias y la legitimidad de cada cultura.
- **Intermediación:** mediación de una persona o institución en un conflicto.
- **Interseccionalidad:** Propiedad por la que diferentes formas de discriminación, socialmente y culturalmente construidas y mantenidas, interactúan en múltiples niveles y de manera simultánea.
- **Invisibilización:** Anulación u ocultación de la realidad vivida por un sector social, un colectivo (por ejemplo, las mujeres). Sus vivencias no son tenidas en cuenta porque no son mencionadas, ni relatadas, ni valoradas las escenas cotidianas que protagonizan. El olvido de su realidad facilita que se ignoren sus necesidades y especificidades.
- **Enfermedad profesional:** La que se contrae como consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena en las actividades especificadas como causantes



de enfermedad en el cuadro de enfermedades profesionales aprobado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y que se ha originado por la acción de elementos o sustancias detalladas en este cuadro para cada enfermedad profesional. Muchas veces, la enfermedad profesional, es provocada por la acción de un determinado agente nocivo, que actúa en el medio laboral en que el trabajador desarrolla su actividad y que está sometida a un largo período de incubación, por lo que la su manifestación y sus efectos incapacitantes pueden tener lugar mucho después de haberla contraído, e incluso, después de haber dejado de ejercer la actividad que la ha generado.

- **Negociación colectiva:** Instrumento básico de regulación de las condiciones de trabajo y de garantía de los derechos fundamentales de las personas que trabajan en una empresa mediante la negociación entre la dirección de la empresa y los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras.
- **Empleo *pink-collar*:** Empleo que tradicionalmente y mayoritariamente ejercen las mujeres y que se caracteriza por tener un sueldo bajo, poco prestigio, poco reconocimiento y pocas oportunidades de promoción.
- **Organización Internacional del Trabajo (OIT):** Organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos de trabajo y las relaciones laborales. Está regido por personas representantes de gobiernos, sindicatos y empleadores.
- **Pensión contributiva:** Pensión que percibe una persona que ha efectuado las aportaciones económicas obligatorias de cotización a la Seguridad Social durante su vida laboral.
- **Pensión no contributiva:** Pensión de jubilación o de incapacidad permanente a que tiene derecho una persona sin los

recursos económicos necesarios para tener garantizados unos ingresos mínimos de subsistencia, y que no ha cotizado nunca a la Seguridad Social o no hay cotizado lo suficiente para tener derecho a una pensión contributiva.

- **Pensiones de trabajadoras del hogar:** Véase la tabla resumen: Normativa y realidad del trabajo del hogar y el cuidado de las personas.
- **Persona trabajadora:** Toda persona física que realiza una actividad por su cuenta o por cuenta ajena que determina su inclusión en el campo de aplicación de los regímenes que componen el Sistema de la Seguridad Social.
- **Persona trabajadora a tiempo parcial:** Persona que suscribe un contrato de trabajo en el que se acuerda la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, (misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y un trabajo idéntico o similar). Puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.
- **Persona trabajadora discontinua:** Figura legal correspondiente a personas que trabajan menos de 60 horas mensuales en un domicilio que delega las obligaciones de cotización en las propias personas trabajadoras.
- **Persona trabajadora del hogar:** Personas trabajadoras que, en territorio nacional, se dedican a prestar servicios exclusivamente domésticos a uno o varios representantes del hogar familiar donde viven y que reciben a cambio una remuneración, por lo que quedan incluidos en el campo de aplicación del sistema especial de los trabajadores del hogar.
- **Persona trabajadora interna:** Son las personas trabajadoras del hogar que

presentan una mayor desigualdad en cuanto a reconocimiento de derechos, horarios y salarios, y trabajan a menudo bajo un régimen de pernocta y presencia de 24 horas diarias.

- **Pluriempleo:** Situación del trabajador que desarrolla una actividad en dos o más empresas del mismo Régimen. Tal situación se debe comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social para que, si procede, efectúe la distribución de los límites de cotización entre las empresas afectadas.
- **Régimen de pernocta:** Es un pacto entre el contratante y la trabajadora por el que se establece el horario y la compensación económica por el hecho de dormir en el domicilio donde se trabaja. Hay que respetar los límites siguientes: no se puede obligar a la persona trabajadora a estar en el domicilio antes de las diez de la noche; no se le puede pedir ninguna tarea y debe tener derecho a permanecer en su habitación excepto en casos de urgencia justificada.
- **Régimen General de la Seguridad Social (RGSS):** Marco jurídico de protección donde se encuadran los/las trabajadores/as por cuenta ajena que prestan servicios remunerados para terceras personas y para los/las que no exista un Régimen Especial a estos efectos.
- **Segregación horizontal del empleo:** Distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector determinado. Generalmente la segregación horizontal del empleo hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son en buena medida una prolongación de las actividades que hacen en el ámbito doméstico.
- **Sistema especial de trabajadores/as del hogar:** Régimen Especial de la Seguridad Social que ampara a los/las trabajadores/as mayores de 16 años que se dedican a servicios exclusivamente domésticos para uno o varios/as cabezas de familia, siempre que estos servicios se presten en la casa que habite el/la cabeza de familia y que perciban un sueldo o remuneración de cualquier tipo (también se incluyen en las tareas domésticas las tareas de cuidado de niños, jardinería o conducción de vehículos siempre que formen parte de aquellas).
- **Sistema especial de la Seguridad Social:** Reciben esta denominación los regímenes que engloban a colectivos de personas trabajadoras a los que por sus características les hace falta una regulación específica.
- **Tiempo de presencia:** Es aquel tiempo en el que se está a disposición de la persona contratante sin realizar ningún trabajo efectivo. Es un tiempo que se retribuirá en dinero como si fueran horas ordinarias de trabajo o con tiempo de descanso retribuido.
- **Tráfico de seres humanos:** captación, transporte, traslado, alojamiento o acogida de personas mediante amenazas de recurrir a la fuerza, recurso a la fuerza o cualquier otra forma de obligación, mediante el rapto, el fraude, el engaño, el abuso de autoridad o de una situación de vulnerabilidad o mediante la oferta o la aceptación de pagos o ventajas para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra con fines de explotación.
- **Trabajo de los cuidados:** Se refiere a la atención, remunerada o no, destinada a atender a las necesidades físicas, emocionales o de cualquier tipo de niños, personas mayores y/o que sufran alguna enfermedad o discapacidad.
- **Trabajo precario:** Tipo de trabajo que se sitúa dentro de una economía informal y se caracteriza por la falta de protección jurídica. Trabajo desarrollado en unas condiciones no deseables por carencia o insuficiencia en estabilidad, ho-

rarios, salarios, peligrosidad o protección jurídica.

- **Trabajo reproductivo:** Es todo aquel trabajo destinado a satisfacer las necesidades de la familia. El escenario fun-

damental para su desarrollo es el hogar, pero no se reduce exclusivamente a este ámbito, e incluye actividades de gestión, relación, mantenimiento, cuidado, etc.

**Propuestas para la dignificación  
y sensibilización en el ámbito del trabajo  
del hogar y el cuidado de las personas**

**[barcelona.cat/novaciudadania](https://barcelona.cat/novaciudadania)**